

**ANALISIS DAMPAK DARI *LOCUS OF*
CONTROL PADA TEKANAN KERJA,
KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA AUDITOR
INTERNAL**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Progran Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**BIMA BAYU AJI
C2C006033**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Bima Bayu Aji

Nomor Induk Mahasiswa : C2C006033

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi Reguler 1

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **“ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* PADA TEKANAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA AUDITOR INTERNAL” (Studi pada Perusahaan-Perusahaan di Kota Semarang)**

Dosen Pembimbing : Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE.,MSi., Akt.

Semarang, 06 September 2010

Dosen Pembimbing,

Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE.,MSi., Akt.

NIP. 19720421 200012 2001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Bima Bayu Aji

Nomor Induk Mahasiswa : C2C006033

Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Akuntansi Reguler 1

Judul Usulan Penelitian Skripsi : **“ANALISIS DAMPAK *LOCUS OF CONTROL* PADA TEKanan KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA AUDITOR INTERNAL” (Studi pada Perusahaan-Perusahaan di Kota Semarang)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 23 September 2010

Tim Penguji :

1. Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE.,MSi., Akt. (.....)
2. Dr. Anis Chariri, M.Com., Akt. (.....)
3. Surya Rahardjo, SE., MSi., Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Bima Bayu Aji, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: “Analisis Dampak *Locus Of Control* Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Internal” (Studi pada Perusahaan-Perusahaan di Kota Semarang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 06 September 2010

Yang membuat pernyataan,

Bima Bayu Aji
NIM: C2C006033

ABSTRACT

The research aims to analyze whether internal auditors' job stress, job satisfaction, and job performance are related to the divergence of Locus of Control.

Research data is collected from those internal auditor firms in Semarang have completed and returned the questionnaires. Data obtained by distributing directly to the internal auditor. 78 questionnaires have been distributed and those can be used as sample for analysis are 48 pieces. Data analysis tool uses the Mann-Whitney Test with SPSS Program Ver. 17.

The research results founds that those internal auditors who have an internal Locus of Control feels the job stress is lower than those internal auditors who have an external Locus of Control and internal auditors who have an internal Locus of Control feels job satisfaction is better than those internal auditors who have external Locus of Control. Contrary to both variables, job stress and job satisfaction, job performance of internal auditors who have an internal Locus of Control were not statistically different from those internal auditors who have an external Locus of Control

Keyword: *Locus of Control, Job Stress, Job Satisfaction, Job Performance, Internal Auditor.*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal berhubungan dengan perbedaan *Locus of Control*.

Data dari penelitian ini diperoleh dari auditor internal perusahaan-perusahaan di Kota Semarang yang telah mengisi dan mengembalikan kuesioner. Data diperoleh dengan membagikan secara langsung kepada auditor internal. Kuesioner yang telah dibagikan sebanyak 78 buah dan yang dapat digunakan sebagai sampel untuk analisis sebanyak 48 buah. Alat analisis data yang digunakan yaitu Uji *Mann-Whitney* di dalam Program SPSS Ver. 17.

Hasil penelitian menemukan bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal merasakan tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal dan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal merasakan kepuasan kerja yang lebih baik daripada auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Bertolak belakang dengan kedua variable tekanan kerja dan kepuasan kerja, prestasi kerja atau kinerja auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal secara statistik tidak berbeda dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal.

Kata Kunci: *Locus of Control*, Tekanan kerja, Kepuasan kerja, Kinerja, Auditor internal.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji dan syukur kepada Allah S.W.T karena atas segala rahmatNya sehingga skripsi ini dapat selesai sebagai tugas akhir dalam menyelesaikan pendidikan sarjana (S-1) ini di Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang. Penulisan menyadari bahwa dari awal, proses, dan hingga terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari segala bentuk bantuan, bimbingan, dorongan dan do'a dari berbagai pihak, maka untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Moch. Chabachib, M.Si., Akt., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Ibu Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE., M.Si., Akt., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, nasehat, dan dukungannya selama penulis menyelesaikan skripsinya hingga terselesaiannya skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Much. Syafrudin, M.Si., Akt., selaku Ketua Jurusan Akuntansi.
4. Bapak Prof. Dr. H. Arifin Sabeni, MCom., (Hons)., Akt., selaku Dosen Wali.
5. Bapak Ibu dosen dan seluruh staf pengajar yang pernah memberikan ilmu dan pembelajaran yang bermanfaat kepada penulis.

6. Ayah dan bunda tercinta sebagai orang tua dan guru dalam menjalani hidup ini, terima kasih atas segala dukungannya baik materil maupun moril dan kasih sayang yang tidak terbatas kepada penulis, semoga penulis bisa membahagiakan mereka suatu saat nanti. Amin.
7. Kakakku Afri Lindiasari, ST. yang selalu memberikan nasehat dan menjadi motivator penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman satu bimbingan: Angling Mahatma P.K.S, Junita Damayanti, Pramudito yang selalu mau berbagi cerita dengan penulis, memberikan bantuan, dukungan dan do'anya selama penulis mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
9. Teman-teman akuntansi angkatan 2006 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, terima kasih atas segala dukungan dan do'anya, semoga pertemanan ini tetap terjalin sampai akhir masa.
10. Rekan-rekan SUNGLASSES: Pune, Vaza, Dhimas, Frida, Naya, dan Ilma yang memberi motivasi kepada penulis melalui tali persahabatan dan karya-karya bermusik yang indah. Semoga menjadi lebih baik di masa yang datang.
11. Teman-teman REMAKHLAS: Mas Adit, Mas Mamiiek, Husni, Hassa, Mbak Ayu, Mbak Dian, Indit, dkk. yang memberikan pengalaman dan pembelajaran bermasyarakat dan berorganisasi di Masjid Al Ikhlas Plamongan Hijau, Semarang. Semoga semua usaha jihad ini dinilai Allah sebagai kebaikan dan diberkahiNya.

12. Baim, Gatha, Hananto, Sassa, Evan, Trisna, Hana, Yeni, Nina, Haris, dkk. yang selalu memberikan semangat penulis melalui canda tawa dan hiburan saat bersama-sama. Semoga tali persahabatan ini akan selalu terjalin.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| Halaman Judul | i |
| Halaman Persetujuan Skripsi | ii |
| Halaman Pengesahaan Kelulusan Skripsi | iii |
| Pernyataan Orisinilitas Skripsi | iv |
| <i>Abstract</i> | v |
| Abstrak | vi |
| Kata Pengantar | vii |
| Daftar isi | x |
| Daftar Tabel | xiii |
| Daftar Lampiran | xiv |
| Daftar Gambar | xv |

BAB I. PENDAHULUAN

| | | |
|-----|-------------------------------------|---|
| 1.1 | Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 | Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 | Tujuan dan Manfaat Penelitian | 8 |
| 1.4 | Sistematika Penelitian | 9 |

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

| | | |
|-------|---|----|
| 2.1 | Landasan Teori | 11 |
| 2.1.1 | Teori Atribusi | 11 |
| 2.1.2 | <i>Locus of Control</i> | 12 |
| 2.1.3 | Tekanan kerja (<i>Job Stress</i>) | 14 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1.4 | Kinerja (<i>Job Performance</i>) | 16 |
| 2.1.5 | Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) | 17 |
| 2.1.6 | Pengertian Auditor Internal | 18 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu | 19 |
| 2.3 | Kerangka Pemikiran | 21 |
| 2.4 | Hipotesis | 23 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|---|----|
| 3.1 | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel | 26 |
| 3.1.1 | <i>Locus of Control</i> | 26 |
| 3.1.2 | Tekanan kerja (<i>Job Stress</i>) | 27 |
| 3.1.3 | Kepuasan kerja (<i>Job Satisfaction</i>) | 27 |
| 3.1.4 | Kinerja (<i>Job Performance</i>) | 28 |
| 3.2 | Populasi dan Sampel | 28 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.3.1 | Data Primer | 29 |
| 3.4 | Metode Pengumpulan Data | 30 |
| 3.5 | Metode Analisis | 31 |
| 3.5.1 | Analisis Statistik Deskriptif | 31 |
| 3.5.2 | Uji Validitas | 32 |
| 3.5.3 | Uji Reliabilitas | 32 |
| 3.5.4 | Uji Normalitas | 33 |
| 3.5.5 | Uji Hipotesis | 33 |

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|---------|--|----|
| 4.1 | Deskripsi Responden | 35 |
| 4.2 | Deskripsi Data | 37 |
| 4.3 | Hasil Analisis Data | 38 |
| 4.3.1 | Analisis Statistik Deskriptif | 38 |
| 4.3.2 | Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 39 |
| 4.3.3 | Uji Normalitas | 46 |
| 4.3.4 | Uji Hipotesis | 47 |
| 4.3.4.1 | Pengujian Hipotesis Satu | 48 |
| 4.3.4.2 | Pengujian Hipotesis Dua | 50 |
| 4.3.4.3 | Pengujian Hipotesis Tiga | 51 |
| 4.4 | Pembahasan Hasil Uji Hipotesis | 52 |
| 4.4.1 | Hipotesis Pertama | 52 |
| 4.4.2 | Hipotesis Kedua | 54 |
| 4.4.3 | Hipotesis Ketiga | 56 |

BAB V. PENUTUP

| | | |
|-----|---------------------------|----|
| 5.1 | Simpulan | 58 |
| 5.2 | Keterbatasan | 59 |
| 5.3 | Implikasi dan Saran | 60 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 62 |
|-----------------------------|-----------|

| | |
|--------------------------------|-----------|
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | 64 |
|--------------------------------|-----------|

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 4.1 Profil Responden..... | 34 |
| Tabel 4.2 Rincian Pengiriman dan pengembalian Kuesioner | 36 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif | 37 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Kerja | 38 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja | 40 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja | 43 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas..... | 44 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas | 45 |
| Tabel 4.9 Perbandingan <i>Mean Rank</i> | 46 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Mann-Whitney</i> | 47 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-------------------|---|
| LAMPIRAN A | Kuesioner 64 |
| LAMPIRAN B | Uji <i>Mann-Whitney</i> 75 |
| LAMPIRAN C | Uji Reliabilitas dan Uji Validitas 78 |
| LAMPIRAN D | Uji Normalitas 92 |
| LAMPIRAN E | Statistik Deskriptif 94 |
| LAMPIRAN F | Rangkuman Jawaban Responden 95 |
| LAMPIRAN G | Daftar Nama Perusahaan-Perusahaan 100 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|-----------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | |
| Kerangka Pemikiran Teoritis | 22 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Baru-baru ini departemen audit internal di banyak perusahaan selalu memeriksa kembali cara mereka memberikan pelayanan kepada perusahaan mereka. Beberapa tahun terakhir ini ada beberapa kasus yang terjadi yang membuat perusahaan-perusahaan melakukan hal tersebut, diantaranya yaitu upaya mengkaji ulang dalam praktik audit yang terjadi di Aetna Life (Harrington dan Shepard, 1996). Perusahaan ini menata ulang departemen audit internalnya dengan cara meninggalkan budaya lama, menciptakan standar norma baru bagi departemen audit internalnya, menciptakan kemitraan dengan pelanggan, menyederhanakan proses audit, mengaudit pengauditan *stop and go*, menghilangkan pekerjaan yang berulang-ulang, mengurangi dokumentasi, memaksimalkan sumber daya manusianya, dan pelatihan keahlian perangkat lunak. Pada perusahaan keuangan CNA Financial (MacDonald dan Colombo, 2001), dalam menata ulang departemen auditnya berfokus pada beberapa langkah kunci yaitu mengidentifikasi ekspektasi stakeholder, menentukan faktor-faktor pendorong nilai, mengembangkan penyesuaian model sumber daya manusia, dan melakukan analisis *gap*.

Pada perusahaan yang lain yaitu Asea Brown Boveri (Plumly dan Dudley, 2002), menata ulang departemen audit internalnya dengan cara berfokus pada bagaimana mempekerjakan audit internalnya dengan tepat, memperbaiki proses

audit, menggunakan platform elektronik, dan fokus pada kolaborasi. Sedangkan pada perusahaan John Hancock Financial Services (Robitaille, 2004), mereka menata ulang departemen auditnya dengan cara menetapkan kerangka ERA (*End Result Auditing*) sebagai dasar semua operasi, mengadakan pelatihan pengendalian, memperbaiki praktek audit, dan melakukan pengembangan terhadap staf audit mereka. Seperti yang ditekankan oleh Harrington dan Shepard (1996), dan juga oleh MacDonald dan Kolombo (2001, hal. 71) bahwa bagian integral dari proses penataan ulang adalah mendefinisikan secara jelas kinerja yang diharapkan, sementara itu dalam waktu yang bersamaan, memperbaiki potensi untuk pengembangan karir yang ditujukan bagi para anggota tim audit internal. Lebih lanjut, Mac Donald dan Colombo (2001) secara spesifik menjelaskan bahwa salah satu tujuan dari perusahaan yang paling menantang adalah untuk menarik, mengembangkan secara terus-menerus, dan mempertahankan para auditor internal yang berpengalaman yang ada diperusahaannya. Proses penataan ulang itu juga untuk meningkatkan potensi dalam pengembangan karir setiap anggota tim audit internal suatu perusahaan.

Pada umumnya, usaha penataan ulang yang dilakukan oleh perusahaan itu dapat membuat auditor mereka merasa tertekan, karena mungkin tidak setiap anggota auditor internal itu merasa nyaman dengan adanya penataan ulang yang dilakukan oleh perusahaan. Hal ini akan menambah porsi tekanan kerja (*job stress*) yang dihadapi oleh auditor internal perusahaan, sehingga auditor itu selalu bekerja dalam tekanan yang tinggi dan dalam jangka waktu yang cukup padat. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa proses penataan ulang

departemen audit berpengaruh terhadap sikap yang diambil oleh auditor mereka. Hal yang mungkin terjadi yaitu auditor mungkin saja berperilaku yang menyimpang (*disfunction behaviour*) dalam menyelesaikan pekerjaan (audit) yang diberikan kepada mereka. Untuk menghindari praktik-praktik audit seperti itu, diperlukan suatu kepribadian atau variabel yang dapat mempengaruhi dan mengendalikan perilaku-perilaku auditor seperti itu, dan kepribadian atau variabel tersebut adalah *Locus of Control* (LOC).

Locus of control (LOC) adalah derajat sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka dapat menguasai nasib mereka sendiri (Robbins, 1996). Menurut Rotter (1996) dalam Patten (2005) *Locus of Control* (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah seseorang itu dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi kepadanya. Tekanan kerja itu mengundang berbagai macam reaksi dari individu-individu dan berbeda dari tekanan-tekanan yang umum terjadi yang juga dikaitkan dengan organisasi dan pekerjaan (Montgomery *et al.*, 1996).

Menurut Rahim (1966) seseorang dengan *Locus of Control* internal yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah tekanan kerja secara fungsional dan lebih efektif daripada seseorang dengan *Locus of Control* eksternal. *Locus of Control* internal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik pribadi, sedangkan *Locus of Control* eksternal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari suatu kesempatan,

keberuntungan, atau takdir, berada di bawah kontrol yang kuat orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga (Rotter 1990, h. 489) dalam Patten (2005).

Hyatt dan Prawitt (2001) dalam Patten (2005) dalam penelitiannya mengenai *Locus of Control* dan hubungannya dengan struktur di Big Six (sekarang Big Four) menemukan bahwa untuk auditor dari perusahaan yang lebih terstruktur, mereka dengan lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* internal muncul untuk mengungguli kelompok dengan lebih banyak ciri-ciri *Locus of Control* eksternal. Dia juga melaporkan bahwa *Locus of Control* internal secara signifikan berhubungan dengan tingkat pengalaman pada perusahaan tidak terstruktur tetapi pada perusahaan yang lebih terstruktur tidak berhubungan.

Penelitian mengenai variabel *Locus of Control* telah banyak diteliti sebelumnya. Beberapa studi yang telah dilakukan diantaranya yaitu mengenai *Locus of Control* dan dampaknya terhadap pekerjaan dalam hubungannya dengan beberapa aspek seperti tekanan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Martin *et al.*, 2005) dalam Chen and Silverthorne (2005). Secara khusus, ada juga penelitian yang telah mengidentifikasi interaksi antara *Locus of Control* dan tekanan kerja (Rahim, 1996) kepuasan kerja, dan kinerja (Patten, 2005). Penelitian serupa juga pernah dilakukan mengenai dampak *Locus of Control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja di Taiwan (Silverthorne dan Chen, 2008). Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne dan Chen (2008) bahwa reaksi individu yang diukur oleh pemberi tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tergantung pada beberapa karakteristik kepribadian individu terutama *Locus of Control*.

Sebagaimana dikatakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001) dalam Patten (2005), mereka yang lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* eksternal akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* internal pada lingkungan perusahaan terstruktur. Sebaliknya, mereka yang lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* eksternal dalam perusahaan tidak terstruktur.

Hal ini dapat terjadi karena pada perusahaan yang kurang terstruktur itu tata kelola perusahaannya kurang baik dan pembagian tanggung jawab maupun wewenangnya juga belum terstruktur dengan baik. Oleh karena itu, bagi mereka yang memiliki *Locus of Control* internal lebih bisa meyakinkan diri mereka sendiri dan mereka lebih sadar bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dari perusahaan dengan lebih baik tanpa harus ada teguran dari pihak perusahaan. Bagi mereka yang memiliki *Locus of Control* eksternal hanya akan bergantung pada nasib mereka terhadap pekerjaan-pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan tersebut tidak akan selesai sebelum ada teguran dari pihak perusahaan.

Menurut penelitian Patten (2005) mengenai dampak *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja perusahaan, telah ditemukan hasil bahwa auditor dengan *Locus of Control* internal akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada auditor dengan *Locus of Control* eksternal. Hal ini dapat terjadi berdasarkan penjelasan penelitian sebelumnya. Mereka yang memiliki *Locus of Control* internal akan menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga dengan kinerja tersebut auditor bisa memperoleh penghargaan (*reward*)

dari perusahaan dan itu akan membuat auditor merasa puas terhadap apa yang mereka lakukan.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai dampak *Locus of Control* terhadap kepuasan kerja dan kinerja auditor internal, maka peneliti akan mencoba meneliti kembali dampak *Locus of Control* terhadap tekanan kerja (*job stress*), kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kinerja (*job performance*) auditor internal. Luthans (2005) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Penelitian sebelumnya telah menguji mengenai pengaruh *Locus of Control* internal terhadap tekanan kerja di Taiwan oleh Chen and Silverthorne (2005). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa individu dengan *Locus of Control* internal dianggap memiliki tingkat *stress* yang lebih rendah daripada individu dengan *Locus of Control* eksternal. Pada penelitian kali ini peneliti akan meneliti hubungan antara *Locus of Control* (LOC) dengan ukuran-ukuran perilaku seperti tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja auditor internal yang bekerja pada perusahaan-perusahaan privat (swasta) di suatu negara yang berbeda yaitu di Indonesia. Dengan memahami hubungan variabel kepribadian *Locus of Control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal, maka

diharapkan dapat menghasilkan wawasan berharga dalam kaitannya dengan usaha penataan ulang departemen audit suatu perusahaan. Oleh karena itu, peneliti memberi judul penelitian ini “**Analisis Dampak *Locus Of Control* Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Auditor Internal**” (Studi pada **Perusahaan-Perusahaan di Kota Semarang**).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil penelitian Hyat dan Prawitt (2001) dan Patten (2005), studi ini mencoba meneliti kembali variabel-variabel kinerja dan kepuasan kerja, selain itu studi ini juga menambahkan satu variabel yaitu tekanan kerja. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) terhadap auditor internal yang bekerja pada departemen internal audit perusahaan-perusahaan di USA.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) terletak pada lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, jumlah variabel yang diteliti, serta jumlah perusahaan. Berdasarkan uraian di atas terdapat beberapa masalah yang perlu untuk diteliti yaitu yang pertama, apakah variabel kepribadian *Locus Of Control* (LOC) baik internal atau eksternal akan mempengaruhi tekanan kerja yang dirasakan auditor internal. Kedua, yaitu apakah variabel kepribadian *Locus Of Control* (LOC) baik internal atau eksternal akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan auditor internal. Dan yang ketiga, yaitu apakah variabel kepribadian *Locus Of Control* (LOC) baik internal atau eksternal akan mempengaruhi kinerja auditor internal.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai dampak *Locus Of Control* (LOC) pada tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal ini mempunyai beberapa tujuan yaitu untuk menguji:

1. Dampak LOC internal atau eksternal terhadap tekanan kerja auditor internal.
2. Dampak LOC internal atau eksternal terhadap kepuasan kerja auditor internal.
3. Dampak LOC internal atau eksternal terhadap kinerja auditor internal.

Manfaat penelitian mengenai dampak LOC terhadap kinerja dan kepuasan kerja internal auditor ini mempunyai beberapa manfaat antara lain:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja para internal auditornya, dengan cara mengarahkan pada keputusan penempatan pekerjaan yang lebih baik, baik oleh perusahaan maupun oleh individu yang berada di lingkungan audit dan juga perusahaan dapat lebih selektif dalam perekrutan internal auditor ke dalam perusahaan mereka dan juga bermanfaat untuk memperbaiki struktur audit yang diterapkan pada perusahaan.

2. Bagi peneliti lain

Di lain pihak, penelitian ini juga bermanfaat bagi peneliti lainnya. Mereka bisa menggunakan penelitian ini sebagai dasar maupun referensi penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan analisis dampak LOC terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa atau pembaca lain yang berminat untuk membahas masalah yang sama dan juga untuk menambah pengetahuan bagi yang membacanya.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan mengenai mengenai latar belakang peneliti mengangkat masalah ini untuk diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian ini.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi penjelasan mengenai teori yang melandasi penelitian ini. Selain itu bab ini juga menjelaskan mengenai kerangka pemikiran pembahasan dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai definisi variable yang ada, teknik pengambilan dan jumlah sample yang diambil, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN HASIL

Berisi mengenai penjelasan pengolahan data dan sampel serta hasil dari pengolahan data tersebut.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dari penelitian disertai saran-saran bagi perusahaan yang diteliti dan peneliti selanjutnya, kemudian juga keterbatasan-keterbatasan yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Apakah perilaku itu disebabkan oleh faktor disposisional (faktor dalam/internal), misalnya sifat, karakter, sikap dsb, ataukah disebabkan oleh keadaan eksternal, misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memaksa seseorang melakukan perbuatan tertentu (Luthans, 2005).

Menurut Luthans (2005) juga, bahwa atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri. Atribusi adalah proses kognitif dimana orang menarik kesimpulan mengenai faktor yang mempengaruhi atau masuk akal terhadap perilaku orang lain. Terdapat dua jenis umum atribusi yang ada pada orang, yaitu atribusi disposisional, yang menganggap perilaku seseorang berasal dari faktor internal seperti ciri kepribadian, motivasi atau kemampuan, dan atribusi situasional yang menghubungkan perilaku seseorang dengan faktor eksternal seperti peralatan atau pengaruh sosial dari orang lain.

Psikolog sosial yang terkenal, Harold Kelley dalam Luthans (2005) menekankan bahwa teori atribusi berhubungan dengan proses kognitif di mana

individu menginterpretasikan perilaku berhubungan dengan bagian tertentu dari lingkungan yang relevan. Ahli teori atribusi mengasumsikan bahwa manusia itu rasional dan didorong untuk mengidentifikasi dan memahami struktur penyebab dari lingkungan mereka. Inilah yang menjadi ciri dari teori atribusi. Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

2.1.2 *Locus of Control*

Locus of Control adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan hasil yang baik atau buruk dalam hidupnya, baik secara umum atau di daerah tertentu seperti kesehatan atau akademik. Pemahaman tentang konsep ini dikembangkan oleh Julian Rotter pada tahun 1954, dalam Patten (2005) dan sejak itu menjadi aspek penting dari studi kepribadian. Menurutnya *Locus of Control* mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan peristiwa-peristiwa yang mempengaruhi mereka. Individu dengan tinggi *Locus of Control* internal percaya bahwa peristiwa terutama akibat dari perilaku mereka sendiri dan tindakan.

Mereka yang tinggi *Locus of Control* eksternal percaya bahwa kekuatan orang lain, takdir, atau kebetulan terutama menentukan peristiwa. Mereka yang

tinggi *Locus of Control* internal memiliki kontrol yang lebih baik dari perilaku mereka, cenderung menunjukkan lebih banyak perilaku politik, dan lebih mungkin untuk mencoba mempengaruhi orang lain daripada mereka yang tinggi *Locus of Control* eksternal, mereka lebih cenderung untuk menganggap bahwa usaha mereka akan berhasil. Mereka lebih aktif dalam mencari informasi dan pengetahuan tentang situasi mereka. Rotter (1990, h. 489) dalam Patten (2005) mendefinisikan *Locus of Control* internal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa sebuah penguatan atau hasil perilaku mereka bergantung pada perilaku mereka sendiri atau pribadi karakteristik, sedangkan *Locus of Control* eksternal yaitu sejauh mana orang-orang mengharapkan bahwa penguatan atau hasil adalah bukan muncul dari dalam diri orang tersebut, namun dari suatu kesempatan, keberuntungan, atau takdir, berada di bawah kontrol yang kuat orang lain, atau sesuatu yang tidak terduga.

Mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *Locus of Control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *Locus of Control* eksternal (Robbins, 1996). Internal kontrol mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan ataupun perbuatan sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. Eksternal kontrol mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri dan berada di luar kontrol dirinya (Lefcourt, 1966) dalam Susanti (2001).

Brownell (1981) mendefinisikan *Locus of Control* sebagai tingkatan

dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Beberapa orang meyakini bahwa mereka menguasai nasib mereka sendiri. Sementara itu, ada juga orang yang memandang diri mereka itu sebagai 'boneka' nasib, dengan meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka itu disebabkan oleh kemujuran atau peluang (Susanti, 2001).

Dengan menggunakan *Locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka.

2.1.3 Tekanan Kerja (*Job Stress*)

Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi

sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman ini, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan (Montgomery *et al.*, 1996).

Ketika tekanan pekerjaan mengganggu keseimbangan seseorang, perilaku individu sering menyimpang dari pola perilaku normal mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja mereka (Jamal, 1990) dalam Montgomery (1996). Rahim (1996) juga mendefinisikan tekanan pekerjaan sebagai karakteristik pekerjaan orang-orang yang mengaku sebagai ancaman terhadap seorang karyawan. Tekanan kerja telah mendapatkan perhatian yang cukup besar dalam penelitian-penelitian sebelumnya tentang akuntan.

Seperti banyak skandal yang baru saja terjadi dalam bidang akuntansi (WorldCom dan Enron / KAP Anderson) telah menunjukkan, karena adanya tekanan kerja dari organisasi, akuntan telah melakukan perilaku yang tidak etis dalam konteks kerangka profesional dan struktur organisasi, faktor-faktor kelembagaan memiliki efek mendalam pada pilihan-pilihan yang mereka buat (Gaa dan Thorne, 2004) dalam Chen dan Silverthorne (2008). Dalam prakteknya, auditor itu selalu bekerja dalam tekanan yang tinggi dan sering kali bekerja dalam jangka waktu yang padat dan ketat. Tekanan kerja yang seperti itu mengundang sangat banyak reaksi individu dan berbeda-beda dari *stress* yang umum terjadi seperti juga organisasi dan pekerjaan yang terkait (Montgomery *et al.*, 1996).

2.1.4 Kinerja (*Job Performance*)

Di Indonesia istilah Kinerja telah populer digunakan dalam mass-media dan media massa Indonesia memberi padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni “*performance*”. Menurut Porter dan Lawler (1968) dalam Chen and Silverthorne (2008), ada tiga jenis kinerja. Salah satunya adalah mengukur tingkat output, jumlah penjualan selama periode waktu tertentu, produksi dari sekelompok laporan karyawan untuk manajer, dan seterusnya. Tipe kedua dari ukuran kinerja yaitu melibatkan penilaian kinerja individu oleh orang lain daripada orang yang kinerja sedang dipertimbangkan. Tipe ketiga dari ukuran kinerja adalah pengharapan diri dan penilaian diri. Akibatnya, teknik penerapan pengharapan diri dan penilaian diri berguna dalam mendorong karyawan untuk mengambil peran aktif dalam menetapkan tujuan mereka sendiri.

Performance atau kinerja merupakan hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang dicapai adalah dengan adanya perilaku. Kinerja adalah merupakan hasil usaha sendiri dengan banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2001 : 67) dalam wikipedia bahasa indonesia, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dengan demikian kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah

dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

2.1.5 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Spector (1997) dalam Chen and Silverthorne (2005) kepuasan kerja itu dapat digambarkan hanya sebagai perasaan orang mengenai pekerjaan mereka dan berbagai aspek dari pekerjaan mereka. Menurut Lawler (1990) dalam Chen and Silverthorne (2005), kepuasan kerja mengacu pada perasaan orang tentang penghargaan yang mereka terima di tempat kerja atas apa yang mereka lakukan atau kerjakan di tempat kerja mereka.

Menurut Luthans (2005) dalam bukunya “*Organizational Behaviour*”, terdapat tiga dimensi dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan dapat dilihat dan diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan berdasarkan ukuran seberapa baik hasil yang dicapai itu telah memenuhi harapan. Ketiga, kepuasan kerja itu mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Beberapa faktor-faktor penentu kepuasan kerja telah dibentuk di riset sebelumnya. Termasuk sistem penghargaan organisasi, faktor-faktor seperti distribusi dan sentralisasi kekuasaan, dan perbedaan individu seperti harga diri dan kebutuhan untuk pencapaian (Lankau dan Scandura, 2002; Lefkowitz, 1994) dalam Chen and Silverthorne (2005). Banyak studi ini meneliti kepuasan kerja, bersama dengan konstruksi yang lain, karena kepuasan kerja biasanya

diperlakukan sebagai kritis hasil variabel dalam organisasi (misalnya, Hakim dan Watanabe, 1994; Landeweerd dan Boumans, 1994) dalam Chen and Silverthorne (2005).

2.1.6 Pengertian Auditor Internal

Internal auditor merupakan auditor yang bekerja pada suatu perusahaan dan oleh karena itu berstatus sebagai pegawai perusahaan tersebut. Tugas utamanya ditujukan untuk membantu manajemen perusahaan tempat ia bekerja (Yusup, 1987 dalam Menezes, 2008). Ruang lingkup auditor internal meliputi tugas-tugas berikut ini:

1. Menelaah reliabilitas dan integritas informasi keuangan dan operasi serta perangkat yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mengklasifikasi, dan melaporkan informasi semacam itu.
2. Menelaah sistem yang ditetapkan untuk memastikan ketaatan terhadap kebijakan, perencanaan, prosedur, hukum, dan peraturan yang dapat memiliki pengaruh secara signifikan terhadap operasi dan laporan serta menentukan apakah organisasi tersebut telah mematuhi.
3. Menelaah perangkat perlindungan aktiva dan secara tepat memverifikasi keberadaan aktiva tersebut.
4. Menilai keekonomisan dan efisiensi sumber daya yang digunakan.

Yusup (1987) dalam Menezes (2008) menjelaskan bahwa tanggung jawab auditor internal pada berbagai perusahaan sangat beragam tergantung pada

perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya auditor internal wajib memberikan laporan langsung kepada pimpinan tertinggi perusahaan (direktur utama) atau ada pula yang melapor kepada pejabat tertinggi lainnya dalam perusahaan (misalnya kontroler), atau ada pula yang berkewajiban melapor kepada komite audit yang dibentuk oleh dewan komisaris. Pemeriksaan internal yang dilakukan oleh auditor internal merupakan suatu alat pengawasan yang penting untuk mengukur dan menilai keefektifan pengawasan-pengawasan yang ada di dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Hubungan antara kepribadian, tekanan kerja, kepuasan kerja dan kinerja telah diselidiki. Antara lain, Choo (1986) dalam Chen and Silverthorne (2008) menemukan bahwa tingkat tekanan kerja dari pengalaman yang pribadi adalah fungsi dari tipe kepribadian mereka. Chen and Silverthorne (2005) juga menunjukkan bahwa beberapa jenis kepribadian dapat mengakibatkan diri individu memilih pekerjaan yang biasanya memiliki tingkat tekanan kerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian perilaku pengusaha dan manajer, Rahim (1996) menyimpulkan bahwa seseorang dengan *Locus of Control* internal yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengatasi tekanan kerja secara fungsional dan lebih efektif daripada seseorang dengan *Locus of Control* eksternal tinggi. Longgom (2005) meneliti mengenai dampak *Locus of Control* terhadap perilaku auditor internal. Dia menemukan hasil bahwa *Locus of Control* memiliki dampak positif terhadap perilaku-perilaku auditor seperti sikap dan motivasi. Selain itu, para peneliti ini menyimpulkan bahwa *Locus of Control* eksternal memiliki pengaruh

negatif yang signifikan terhadap tekanan pekerjaan dan cenderung mengurangi prestasi dan kinerja pribadi.

Peneliti lain berpendapat bahwa *Locus of Control* adalah prediktor signifikan pekerjaan kepuasan pekerjaan dan kinerja (Patten, 2005). Seperti yang sudah diduga, orang-orang dengan *Locus of Control* internal melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Martin dkk., 2005) dalam Chen and Silverthorne (2008). Hal ini telah lama diasumsikan bahwa kepuasan karyawan yang lebih tinggi menyebabkan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, sementara beberapa peneliti telah menemukan kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengakibatkan kinerja pekerjaan lain tidak lebih tinggi (Nerkar et al., 1996) dalam Chen and Silverthorne (2008). Dia juga menemukan bahwa tekanan pekerjaan secara signifikan berkaitan dengan kepuasan kerja (Jamal dan Baba, 2000) dalam Chen and Silverthorne (2008).

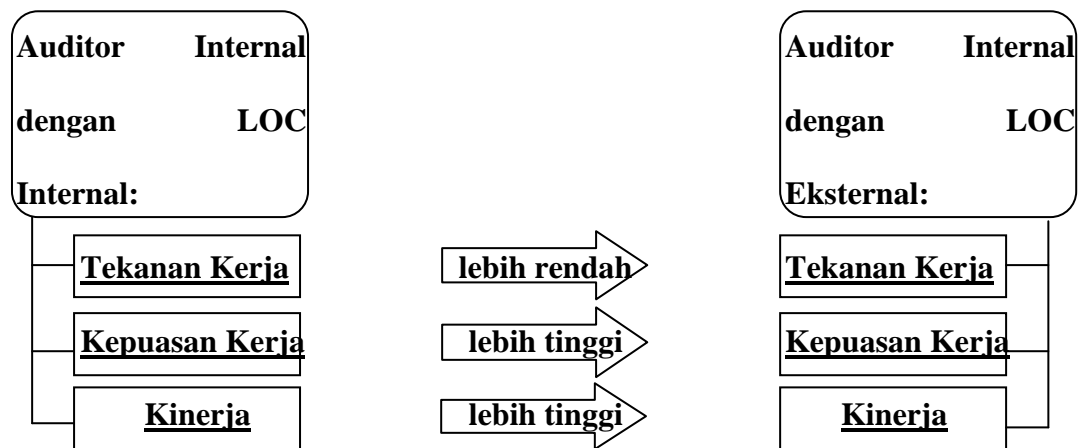
Penelitian mengenai *Locus of Control* auditor internal mendapat perhatian khusus pada bagaimana hal itu mempengaruhi beberapa aspek perilaku yang terkait dengan pekerjaan mereka. Jika mungkin ada hubungan antara *Locus of Control* dengan variabel-variabel yang dipelajari ini, maka *Locus of Control* akan menengahi hubungan antara kinerja, kepuasan dan tekanan kerja, karena keyakinan individu dalam tingkat kemampuan mereka untuk mengontrol lingkungan kerja memiliki pengaruh pada perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang pastinya akan mempengaruhi kinerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Beberapa hasil penelitian mengemukakan bahwa individu yang memiliki *Locus of Control* eksternal kurang keterlibatannya dalam pekerjaan. Mereka lebih terasingkan dalam lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja mereka terhadap pekerjaan pun lebih rendah., karena mereka yang memiliki *Locus of Control* eksternal membayangkan diri mereka memiliki kendali yang kecil terhadap hasil organisasi yang penting bagi mereka, sedangkan mereka yang memiliki *Locus of Control* internal dalam menghadapi situasi yang sama menghubungkan hasil organisasi dengan tindakan yang mereka lakukan sendiri (Wahyuningsih,2002). Dengan demikian, analisis yang dikemukakan oleh sejumlah pakar berdasarkan penelitian mereka adalah jika auditor memiliki *Locus of Control* internal, sehingga dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka dengan memiliki *Locus of Control* internal akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan konsep *Locus of Control* tersebut, *Locus of Control* terbagi dua yaitu internal dan eksternal. Pada penelitian ini, bagaimanakah pengaruhnya kedua *Locus of Control* tersebut terhadap kinerja, kepuasan kerja dan tekanan kerja auditor internal. Oleh karena itu, dapat dibuat suatu kerangka pemikiran seperti berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



2.4 Hipotesis

Tekanan kerja

Tekanan pekerjaan didefinisikan sebagai karakteristik pekerjaan orang-orang yang mengaku sebagai ancaman terhadap seorang karyawan (Rahim, 1996). Jamal (1984) dalam Chen and Silverthorne (2005) menemukan bahwa apabila tekanan pekerjaan meningkat, tingkat kinerja terhadap pekerjaan tersebut akan menurun. Seseorang individu yang memiliki *Locus of Control* ieksternal itu adalah mereka yang menganggap apa yang terjadi kepadanya itu merupakan suatu nasib, sehingga mereka hanya bergantung kepada suatu kemujuran atau keberuntungan yang akan terjadi kepadanya. Auditor yang memiliki *Locus of Control* eksternal akan menyelesaikan pekerjaannya apabila ada teguran dari pihak perusahaan. Apabila tidak ditegur mereka akan lebih cenderung untuk menunda-nunda pekerjaan mereka, padahal masih banyak pekerjaan-pekerjaan lain yang akan diberikan kepadanya. Oleh karena itu, pekerjaan demi pekerjaan semakin menumpuk yang menyebabkan tingginya tingkat tekanan kerja yang dialami mereka yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka dirumuskan dan diuji hipotesis sebagai berikut:

H1: Auditor internal dengan *Locus of Control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

Kepuasan Kerja

Menurut Lawler (1990) dalam Chen and Silverthorne (2005), kepuasan kerja mengacu pada perasaan orang tentang penghargaan yang mereka terima di tempat kerja atas apa yang mereka lakukan atau kerjakan di tempat kerja mereka. Penelitian sebelumnya mengatakan bahwa auditor internal yang mempunyai *Locus of Control* internal dianggap tingkat tekanan kerjanya terhadap pekerjaan lebih rendah, dan melaporkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Chen and Silverthorne, 2005). *Locus of Control* internal erat kaitannya dengan tingkat kepuasan kerja auditor. Hal ini karena pribadi seseorang dengan *Locus of Control* internal itu beranggapan bahwa segala sesuatu hasil yang mereka peroleh itu berasal dari usaha mereka sendiri, tanpa tergantung dengan pihak lain. Oleh karena itu, apabila mereka telah menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, maka mereka akan merasa puas dengan yang telah mereka lakukan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, dirumuskan dan diuji hipotesis sebagai berikut:

H2: Auditor internal dengan *Locus of Control* internal akan mendapatkan kepuasan kerja lebih tinggi daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001) dalam wikipedia bahasa indonesia, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian Patten (2005) menunjukkan bahwa pemahaman tentang struktur audit dan hubungannya dengan *Locus of Control* dapat membantu departemen audit internal untuk meningkatkan kinerja staf-staf mereka. Seperti yang telah dijelaskan diatas, jika auditor memiliki *Locus of Control* internal, sehingga mereka yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka, maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja mereka dan juga akan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, dirumuskan dan diuji hipotesis sebagai berikut:

H3: Auditor internal dengan *Locus of Control* internal mempunyai kinerja yang lebih baik daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, dalam menganalisis dampak dari *Locus of Control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal, maka variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

- a. Variable Independen : *Locus Of Control*.
- b. Variable Dependen : Tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal.

3.1.1 *Locus Of Control*

Locus of control didefinisikan sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka (Brownell, 1981). Untuk mengukur variabel *Locus of Control* ini akan digunakan instrumen yang telah dikembangkan oleh Rotter (1966) dalam Menezes (2008). Instrumen ini terdiri dari 29 item dan telah digunakan secara ekstensif dalam penelitian psikologis dan juga merupakan ukuran *Locus of Control* yang digunakan oleh Hyatt dan Prawitt (2001). Pernyataan 2B, 3A, 4A, 5A, 6A, 7B, 9B, 10A, 11A, 12A, 13A, 15A, 16B, 17B, 18B, 19A, 21B, 22A, 23B, 25B, 26A, 28A, 29B adalah untuk indikator *Locus of Control* internal. Pernyataan 2A, 3B, 4B, 5B, 6B, 7A, 9A, 10B, 11B, 12B, 13B, 15B, 16A, 17A, 18A, 19B, 21A, 22B,

23A, 25A, 26B, 28B, 29A adalah untuk indikator *Locus of Control* eksternal, sedangkan untuk pernyataan 1, 8, 14, 20, 24, dan 27 merupakan *distracter item*. Dengan alat Rotter ini, skor *Locus of Control* dapat berkisar 0-23 dengan catatan bahwa nilai kurang dari atau sama dengan 12 mengindikasikan kecenderungan "internal", sedangkan nilai yang lebih tinggi atau sama dengan 13 menunjukkan kualitas "eksternal".

3.1.2 Tekanan Kerja (*Job Stress*)

Menurut Montgomery *et al.* (1996) tekanan kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, dan juga reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman ini, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja karyawan. Skala tekanan kerja (Price, 2001) mempunyai empat dimensi yaitu: ambiguitas, konflik, beban kerja dan sumber daya yang tidak memadai. Ada 16 item yang masing-masing diukur pada 5 (lima) poin skala Likert. Skor yang lebih tinggi lebih tinggi mewakili jumlah tekanan pekerjaan seperti yang dirasakan oleh responden (auditor internal).

3.1.3 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Menurut Wikipedia "*the free encyclopedia*", Kepuasan kerja telah didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian salah satu pekerjaan; suatu reaksi afektif ke satu pekerjaan; dan sebuah

sikap terhadap satu pekerjaan. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan instrumen Warr, *et al.* (1979) dalam Patten (2005) dengan ukuran yang terdiri dari 15 item untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja anggota sampel. Sampel peserta diminta untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan mereka masing-masing pada 15 item yang berbeda. Tanggapan atau respon, didasarkan pada skala lima poin, dapat berkisar dari "Sangat Tidak Puas" pada skala paling rendah (1) untuk "Sangat Puas" pada skala paling tinggi (5). Nilai untuk masing-masing dari 15 item tersebut dijumlahkan untuk menghasilkan skor kepuasan total.

3.1.4 Kinerja (*Job Performance*)

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001 dalam Wikipedia Bahasa Indonesia). Skala kinerja (Yousef, 2000) menggunakan 7 (tujuh) poin skala Likert dan memiliki 4 (empat) item dengan skor yang lebih tinggi mewakili kinerja yang lebih tinggi. Manajer audit internal melaporkan kinerja anggota staf untuk berpartisipasi menggunakan skala 1 (terendah) sampai 7 (tertinggi).

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah perusahaan-perusahaan berskala menengah-besar yang ada di Kota Semarang. Suatu perusahaan dikatakan menengah-besar apabila mempekerjakan karyawan kurang

lebihnya 100 orang. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei. Desain survei dikenal dalam penelitian ilmu-ilmu sosial yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi. Desain penelitian survei merupakan suatu perancangan penelitian dengan tujuan melakukan pengujian yang cermat dan teliti terhadap suatu obyek penelitian berdasarkan suatu situasi atau kondisi tertentu dengan melihat kesesuaiannya dengan pernyataan atau nilai tertentu yang diikuti dan diamati dengan cermat dan teliti. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada auditor internal di perusahaan-perusahaan yang berada di Semarang. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 48 responden.

Pengambilan sampel ditentukan dengan metode *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dari individu maupun kelompok dengan sasaran yang tepat. Menurut Uma Sekaran dalam bukunya “*Research Methods For Business*” pengambilan sampel dalam hal ini terbatas pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan. Adapun responden atau sampelnya itu adalah auditor internal yang bekerja di perusahaan-perusahaan berskala besar yang berada di Semarang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dari obyek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada auditor internal perusahaan-perusahaan yang akan diteliti. Data primer ini meliputi identitas responden yang berkaitan dengan keadaan

demografis auditor internal dan juga informasi-informasi atau jawaban-jawaban yang telah diberikan terhadap kuisisioner yang telah disebarkan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data skor total yang diperoleh dari pengisian kuisisioner yang telah disebar kepada para auditor internal tersebut.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan teknik pengumpulan kuisisioner, dimana pertanyaan yang sudah disusun oleh peneliti dibagikan kepada responden yang bersangkutan untuk diisi. Kuisisioner dibagi menjadi 2 (dua) bagian utama yaitu: data tentang demografi responden dan tentang pertanyaan-pertanyaan mengenai *Locus of control* dan kaitannya dengan tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Dalam pengumpulan data, penulis melakukan beberapa tahapan. Pertama penulis melakukan kontak via telepon dengan perusahaan-perusahaan yang merupakan populasi penelitian (daftar kontak dan alamat didapat dari situs Yellow Pages). Dalam kontak via telepon tersebut penulis menanyakan apakah penelitian penulis diperbolehkan untuk dilakukan pada perusahaan yang bersangkutan dan bila diperbolehkan menanyakan mengenai prosedur pengajuan ijin penelitian. Apabila perusahaan telah memperbolehkan untuk mengajukan ijin penelitian maka penulis akan melanjutkan ke tahap kedua yaitu memasukkan proposal beserta surat ijin penelitian dari fakultas ke perusahaan bersangkutan untuk kemudian menunggu ijin dari pimpinan perusahaan. Tahap ketiga akan dilakukan hanya jika pimpinan perusahaan telah mengizinkan dilakukannya penelitian di

perusahaannya. Tahap ketiga berupa pembagian kuesioner pada target responden di perusahaan tersebut. Terdapat dua cara pembagian kuesioner, yang pertama adalah menitipkan kuesioner tersebut pada salah satu karyawan yang telah ditugaskan untuk membantu untuk kemudian diambil kembali setelah selang waktu beberapa hari.

3.5 Metode Analisis

Instrumen atau pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dari instrumen-instrumen yang telah digunakan oleh para peneliti terdahulu yang teruji validitas dan reabilitasnya. Meskipun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah siap pakai dan telah teruji validitas dan reabilitasnya oleh peneliti terdahulu, namun untuk memberikan keyakinan bahwa pengukuran yang telah digunakan adalah pengukuran yang tepat, maka penelitian kali ini melakukan pengujian kembali. Hal ini perlu untuk dilakukan karena dari waktu ke waktu itu terdapat perbedaan lingkungan dan juga perbedaan pribadi responden dari penelitian yang terdahulu.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ditujukan untuk memberikan gambaran umum mengenai demografi responden. Gambaran tersebut meliputi umur, jenis kelamin, dan lama bekerja responden di departemen audit tersebut. Data diperoleh dari kuesioner yang kembali. Data yang diperoleh akan disortir terlebih dahulu dengan kualifikasi yang telah ditentukan. Pertama, kuesioner yang disebar harus diisi oleh

orang yang tepat dan kedua, setiap item pertanyaan diisi dengan lengkap. Setelah disortir, data tersebut dianalisis secara deskriptif yang meliputi menghitung nilai *mean*, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum.

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Alat yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner (Triton, 2006). Jenis korelasi yang digunakan di sini adalah korelasi pearson antara skor setiap pernyataan dengan skor total item. Apabila tingkat signifikansinya kurang dari 0,05 maka tidak valid. Pertanyaan yang tidak valid harus dikeluarkan dari kuesioner dan kemudian dihitung lagi.

3.5.3 Uji Realibilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden (Triton, 2006). Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal yaitu apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Uji realibilitas dilakukan dengan bantuan SPSS Ver. 17 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *alpha cronbach* (α). Suatu

variabel dikatakan reliabel jika memenuhi $\alpha \geq 0,60$ (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2009).

3.5.4 Uji Normalitas

Asumsi normalitas merupakan persyaratan prosedur statistik inferensi. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada sampel data sampel memenuhi persyaratan distribusi normal. Untuk mendeteksi suatu normalitas data dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov. Caranya yaitu dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian, yaitu:

Hipotesis Nol (H_0) : Data berasal dari populasi yang terdistribusi secara normal

Hipotesis Alternatif (H_a) : Data terdistribusi berasal dari populasi yang secara tidak normal

Jika p-value $> 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima.

Jika p-value $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak.

3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan beberapa alat uji. Alat uji yang pertama yaitu Uji t-test dua sampel independen (*Independent t-test*). Uji t-test dua sampel independen (*Independent t-test*) ini dipakai dengan asumsi bahwa data yang akan diuji harus memenuhi syarat distribusi secara normal. Alat uji kedua yang dapat dipakai untuk menguji hipotesis ini adalah Uji *Mann-Whitney*. Uji *Mann-Whitney* merupakan salah satu uji statistik nonparametrik. Uji

ini merupakan alternatif dari Uji t-test dua sampel independen (*Independent t-test*). Alasan Uji *Mann-Whitney* digunakan karena ada asumsi statistik parametrik dalam penelitian ini yang tidak terpenuhi. Uji *Mann-Whitney* digunakan untuk membandingkan dua sampel independen dengan skala ordinal atau skala interval tapi tidak terdistribusi secara normal (Uyanto, 2009). Salah satu dari Uji t-test dua sampel independen (*Independent t-test*) atau Uji *Mann-Whitney* nantinya akan digunakan untuk menguji kemampuan variabel dependen (tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja) untuk membedakan antara auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka hipotesis diterima.

Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

Dalam Bab ini akan diuraikan dan dijelaskan mengenai gambaran umum obyek penelitian, deskripsi variable penelitian, pengolahan data, dan pengujian hipotesis. Penyajian hasil dilakukan dengan cara tabulasi hasil disertai penjelasan dengan tujuan agar pembahasan dapat lebih mudah dimengerti.

4.1 Deskripsi Responden

Sampel yang diteliti adalah data kuesioner 48 responden. Dari 12 perusahaan yang telah disebar kuesioner, yang bersedia untuk turut serta dalam penelitian hanya 8 perusahaan. 8 perusahaan ini mengembalikan seluruh data kuesioner yang telah disebar dengan jumlah 6 kuesioner untuk masing-masing perusahaan. Data terdiri dari data demografi responden dan isian kuesioner. Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan profil responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

Tabel 4.1
Profil Responden

| Demografi | Jumlah | Persentase |
|----------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin: | | |
| • Laki-laki | 29 | 60,4% |

| | | |
|---------------------------------------|----|-------|
| • Perempuan | 19 | 39,6% |
| Total | 48 | 100% |
| Pengalaman kerja di departemen audit: | | |
| • < 1 tahun | 7 | 14,6% |
| • 1 – 2 tahun | 6 | 12,5% |
| • 2 – 5 tahun | 6 | 12,5% |
| • 5 – 10 tahun | 6 | 12,5% |
| • > 10 tahun | 23 | 47,9% |
| Total | 48 | 100% |
| <i>Locus of Control</i> (LOC): | | |
| • Internal | 16 | 33,3% |
| • Eksternal | 32 | 66,7% |
| Total | 48 | 100% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Dari data diatas dapat dilihat bahwa profil responden yang berpartisipasi terdiri dari laki-laki sebanyak 29 orang dan perempuan sebanyak 19 orang dengan presentase laki-laki 60,4% dan perempuan 39,6%. Berdasarkan tingkat lama bekerjanya di departemen audit responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang (14,6%), antara 1 hingga 2 tahun sebanyak 6 orang (12,5%), antara 2 hingga 5 tahun sebanyak 6 (12,5%), antara 5 hingga 10 tahun sebanyak 6 (12,5%), dan yang lebih dari 10 tahun sebanyak 23 orang (47,9%).

Dari pengisian kuesioner terhadap variable LOC, responden yang memiliki

LOC internal sebanyak 16 orang (33,3%), sedangkan responden yang memiliki LOC eksternal sebanyak 32 orang (66,7%).

4.2 Deskripsi Data

Responden dalam penelitian ini adalah auditor internal perusahaan-perusahaan berskala besar yang ada di Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara langsung mendatangi perusahaan-perusahaan tersebut untuk menyebar kuesioner. Jumlah seluruh kuesioner yang disebar ada 78 buah. Jumlah kuesioner yang dapat kembali sebanyak 48 buah.

Tabel 4.2
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

| Kuesioner | Jumlah |
|--|--------|
| Total pengiriman kuesioner | 78 |
| Kuesioner yang kembali | 48 |
| Kuesioner yang tidak kembali | 30 |
| Kuesioner yang terpakai | 48 |
| Kuesioner yang tidak dapat dipakai | 0 |
| Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) $48/78 \times 100\%$ | 61,5% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai *mean*, deviasi standar, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2009). Data yang digunakan dalam analisis berjumlah 50. Hasil uji statistik deskriptif disajikan pada tabel 4.3

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Tekanan kerja | 48 | 43 | 58 | 48,5 | 3,56102 |
| Kepuasan Kerja | 48 | 41 | 68 | 53,75 | 5,78516 |
| Kinerja | 48 | 12 | 28 | 20,4167 | 2,98816 |
| Valid N (listwise) | 48 | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Dari data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja memiliki nilai minimum 43, nilai maksimum 58 dan nilai rata-rata variabel tekanan kerja adalah 48,5 dari 48 responden dengan deviasi standar 3,56102. Untuk instrumen tekanan kerja sendiri memiliki nilai minimum potensial 16 dan nilai maksimum potensial 80 dari 16 poin pernyataan. Berdasarkan nilai minimum dan maksimum pada variabel tekanan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa porsi tekanan kerja para responden dalam penelitian ini dapat dikatakan tinggi.

Variabel kepuasan kerja memiliki 15 poin pernyataan yang memiliki nilai

minimum potensial 15, dan nilai maksimum potensial 75. Dari 48 responden, didapat nilai minimum 41, nilai maksimum 68 dan nilai rata-rata dari ke 48 responden tersebut adalah 53,75 dengan deviasi standar 2,264. Berdasarkan nilai minimum dan maksimum pada variabel kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa porsi tekanan kerja para responden dalam penelitian ini dapat dikatakan tinggi

Variabel kinerja memiliki 4 poin pernyataan yang memiliki nilai minimum potensial 4 dan nilai maksimum potensial 28. Dari 48 responden, didapat nilai minimum 12, nilai maksimum 28 dan nilai rata-rata dari ke 48 responden tersebut adalah 20,4167 dengan deviasi standar 2,98816. Berdasarkan nilai minimum dan maksimum pada variabel tekanan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa porsi kinerja para responden dalam penelitian ini dapat dikatakan tinggi.

4.3.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas telah dilakukan pada instrumen penelitian. Hasil uji validitas terhadap variabel-variabel dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Tekanan Kerja

| BUTIR PERTANYAAN | | JUMLAH | STATUS |
|------------------|---------------------|--------|-------------|
| TK1 | Pearson Correlation | .487** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| TK2 | Pearson Correlation | .511** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| TK3 | Pearson Correlation | .367* | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | |
| | N | 48 | |
| TK4 | Pearson Correlation | .228 | TIDAK VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .119 | |
| | N | 48 | |
| TK5 | Pearson Correlation | .177 | TIDAK VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .228 | |
| | N | 48 | |
| TK6 | Pearson Correlation | .014 | TIDAK VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .923 | |
| | N | 48 | |
| TK7 | Pearson Correlation | .360* | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | |
| | N | 48 | |
| TK8 | Pearson Correlation | .532** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| TK9 | Pearson Correlation | .442** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | |
| | N | 48 | |
| TK10 | Pearson Correlation | .341* | VALID |

| | | | |
|------|---------------------|--------|-------------|
| | Sig. (2-tailed) | .018 | |
| | N | 48 | |
| TK11 | Pearson Correlation | .320* | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .026 | |
| | N | 48 | |
| TK12 | Pearson Correlation | .127 | TIDAK VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .391 | |
| | N | 48 | |
| TK13 | Pearson Correlation | .416** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | |
| | N | 48 | |
| TK14 | Pearson Correlation | .266 | TIDAK VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .068 | |
| | N | 48 | |
| TK15 | Pearson Correlation | .048 | TIDAK VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .745 | |
| | N | 48 | |
| TK16 | Pearson Correlation | -.084 | TIDAK VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .568 | |
| | N | 48 | |

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan variabel tekanan kerja bervariasi. Butir pertanyaan 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 13 dapat dinyatakan valid, karena nilai r masing-masing yang dihasilkan mempunyai korelasi secara signifikan, yaitu $< 0,05$. Butir 4, 5, 6, 12, 14, 15, 16 dinyatakan tidak valid, karena nilai r masing-masing yang dihasilkan mempunyai korelasi yang tidak signifikan, yaitu $> 0,05$. Butir-butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid akan dihapus dan tidak diikuti dalam pengujian-pengujian berikutnya.

Tabel 4.5**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

| BUTIR PERTANYAAN | | JUMLAH | STATUS |
|------------------|---------------------|--------------------|--------|
| KP1 | Pearson Correlation | .631 ^{**} | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| KP3 | Pearson Correlation | .599 ^{**} | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| KP4 | Pearson Correlation | .683 ^{**} | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| KP5 | Pearson Correlation | .682 ^{**} | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| KP6 | Pearson Correlation | .684 ^{**} | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| KP7 | Pearson Correlation | .565 ^{**} | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| KP8 | Pearson Correlation | .488 ^{**} | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |

| | | | |
|------|--|----------------------|-------|
| KP9 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .632** .000 48 | VALID |
| KP10 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .710** .000 48 | VALID |
| KP11 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .661** .000 48 | VALID |
| KP12 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .666** .000 48 | VALID |
| KP13 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .489** .000 48 | VALID |
| KP14 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .591** .000 48 | VALID |
| KP15 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .756** .000 48 | VALID |
| KP2 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .347* .016 48 | VALID |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh butir-butir pertanyaan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Butir pertanyaan dari nomer 1 hingga 15 menghasilkan nilai r masing-masing yang mempunyai korelasi secara signifikan, yaitu $< 0,05$.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

| BUTIR PERTANYAAN | | JUMLAH | STATUS |
|------------------|---------------------|--------|--------|
| K1 | Pearson Correlation | .901** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| K2 | Pearson Correlation | .875** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| K3 | Pearson Correlation | .760** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |
| K4 | Pearson Correlation | .889** | VALID |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 48 | |

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh butir-butir pertanyaan variabel kinerja dinyatakan valid. Butir pertanyaan dari nomer 1 hingga 4 menghasilkan nilai r masing-masing yang mempunyai korelasi secara signifikan, yaitu $< 0,05$.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach alpha</i> | Status |
|----------------|-----------------------|----------|
| Tekanan kerja | 0,625 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,872 | Reliabel |
| Kinerja | 0,880 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa instrumen dari keseluruhan variabel telah menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Pada variabel tekanan kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,625, variabel kepuasan kerja sebesar 0,872, dan variabel kinerja sebesar 0,880. Itu yang berarti bahwa instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan. Dengan instrumen penelitian yang telah dinyatakan valid dan reliabel inilah penulis mengukur masing-masing variabel.

4.3.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari sampel memenuhi distribusi normal atau tidak. Table 4.8 menunjukkan hasil dari uji normalitas.

Tabel 4.8
Ringkasan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| Variabel | Kolmogorov-Smirnov | | |
|----------------|--------------------|----|-------|
| | Statistic | N | Sig. |
| Tekanan kerja | 0,115 | 48 | 0,037 |
| Kepuasan kerja | 0,180 | 48 | 0,133 |
| kinerja | 0,132 | 48 | 0,000 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau $p > 0,05$. Dilihat dari data pada tabel 4.6, pada variabel tekanan kerja menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,037 atau $p = 0,037$. Itu berarti $0,037 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel tekanan kerja pada 48 sampel ini menunjukkan distribusi yang tidak normal atau tidak memenuhi persyaratan uji normalitas. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,133 atau $p = 0,133$. Itu berarti $0,133 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kepuasan kerja pada 48 sampel ini menunjukkan distribusi yang normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas. Pada variable kinerja menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000 atau $p = 0,000$. Itu berarti $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel kinerja pada 48 sampel ini menunjukkan distribusi yang tidak normal atau tidak memenuhi persyaratan uji normalitas.

Suatu data yang terdistribusi secara normal atau tidak normal itu nantinya akan mempengaruhi dalam penggunaan alat uji yang akan dipakai untuk menguji hipotesis.

4.3.4 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini ada 3 (tiga) hipotesis yang akan diuji. Pengujian hipotesis ini menggunakan Program SPSS Ver. 17. Pada penelitian ini menggunakan statistik nonparametik, karena ada 2 (dua) variabel yang tidak terdistribusi dengan normal, yaitu variabel tekanan kerja dan kinerja. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan Uji *Mann-Whitney*. Hasil uji *Mann-Whitney* dapat diringkas pada tabel 4.9 dan 4.10:

Tabel 4.9
Perbandingan Mean Rank Locus of Control internal dan Locus of Control eksternal

| Variabel | LOC | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
|----------------|-------|----|-----------|--------------|
| Kepuasan kerja | 0 | 16 | 33,94 | 543,00 |
| | 1 | 32 | 19,78 | 633,00 |
| | Total | 48 | | |
| Kinerja | 0 | 16 | 27,41 | 438,50 |
| | 1 | 32 | 23,05 | 737,50 |
| | Total | 48 | | |
| Tekanan Kerja | 0 | 16 | 28,28 | 452,50 |
| | 1 | 32 | 22,61 | 723,50 |

| Variabel | LOC | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
|----------------|-------|----|-----------|--------------|
| Kepuasan kerja | 0 | 16 | 33,94 | 543,00 |
| | 1 | 32 | 19,78 | 633,00 |
| | Total | 48 | | |
| Kinerja | 0 | 16 | 27,41 | 438,50 |
| | 1 | 32 | 23,05 | 737,50 |
| | Total | 48 | | |
| | 0 | 16 | 28,28 | 452,50 |
| | 1 | 32 | 22,61 | 723,50 |
| | Total | 48 | | |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

Tabel 4.10
Hasil Uji *Mann-Whiney*

Test Statistics^a

| | Kepuasan Kerja | Kinerja | Tekanan Kerja |
|------------------------|----------------|---------|---------------|
| Mann-Whitney U | 105,000 | 209,500 | 195,500 |
| Wilcoxon W | 633,000 | 737,500 | 723,500 |
| Z | -3,312 | -1,035 | -1,329 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,001 | 0,301 | 0,184 |

Grouping Variable: LOC

Tingkat signifikansi yang digunakan 0,05

Sumber: Data primer yang diolah, 2010

4.3.4.1 Pengujian Hipotesis Satu (H1)

Hipotesis pertama yang akan diuji yaitu:

H1: Auditor internal dengan *Locus of Control* internal mempunyai

tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) tekanan kerja antara auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (angka 0) dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (angka 1) adalah berbeda. Pada auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal menunjukkan rata-rata peringkat (*Mean Rank*) sebesar 28,28. Angka tersebut lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal yaitu sebesar 22,61. Untuk mengetahui perbedaan tersebut signifikan atau tidak secara statistik dapat dilihat dari tabel 4.10.

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa besarnya *Mann-Whitney Test* untuk hipotesis pertama (H1) memberikan nilai Z sebesar -1,329 dengan *p-value* = 0,184. Karena dalam penelitian ini melakukan uji hipotesis satu sisi (*one-tailed*) maka nilai *p-value* (*2-tailed*) harus dibagi dua menjadi $0,184/2 = 0,092$. Dari hasil *p-value* sebesar 0,092 maka hipotesis pertama (H1) diterima, karena meskipun pada level signifikansi 0,05 tidak signifikan, namun pada level signifikansi 0,1 terlihat signifikan, yaitu *p-value* $0,092 < 0,1$. Berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan terhadap besarnya tekanan kerja auditor internal pada level signifikansi 0,1. Auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah dari auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Dari tabel 4.9 juga dapat dilihat bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) tekanan kerja untuk auditor internal dengan

Locus of Control internal (28,28) lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (22,61) dan perbedaannya signifikan secara statistik ($p\text{-value} < 0,1$). Itu berarti bahwa auditor internal dengan *Locus of Control* internal mempunyai tekanan kerja lebih rendah daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

4.3.4.2 Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Hipotesis kedua yang akan diuji yaitu:

H2: Auditor internal dengan *Locus of Control* internal akan mendapatkan kepuasan kerja lebih tinggi daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja antara auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (angka 0) dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (angka 1) adalah berbeda. Pada auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal menunjukkan rata-rata peringkat (*Mean Rank*) sebesar 33,94. Angka tersebut lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal yaitu sebesar 19,78. Untuk mengetahui perbedaan tersebut signifikan atau tidak secara statistik dapat dilihat dari tabel 4.10.

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa besarnya *Mann-Whitney Test* untuk hipotesis kedua (H2) memberikan nilai Z sebesar - 3,312 dengan $p\text{-value} = 0,001$. Karena dalam penelitian ini melakukan uji hipotesis satu sisi (*one-tailed*) maka

nilai *p-value* (2-tailed) harus dibagi dua menjadi $0,001/2 = 0,0005$. Dari hasil *p-value* sebesar 0,0005 maka hipotesis kedua (H2) diterima, karena *p-value* $0,0005 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan terhadap besarnya kepuasan kerja auditor internal pada level signifikan 0,05.

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk auditor internal dengan *Locus of Control* internal (33,94) lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (19,78) dan secara statistik perbedaannya signifikan (*p-value* $< 0,05$). Itu berarti bahwa auditor internal dengan *Locus of Control* internal akan mendapatkan kepuasan kerja lebih tinggi daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

4.3.4.3 Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Hipotesis ketiga yang akan diuji yaitu:

H3: Auditor internal dengan *Locus of Control* internal mempunyai kinerja yang lebih baik daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

Pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja antara auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (angka 0) dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (angka 1) adalah berbeda. Pada auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal

menunjukkan rata-rata peringkat (*Mean Rank*) sebesar 27,41. Angka tersebut lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal yaitu sebesar 23,05. Untuk mengetahui perbedaan tersebut signifikan atau tidak secara statistik dapat dilihat dari tabel 4.10.

Dari tabel 4.10 terlihat bahwa besarnya *Mann-Whitney Test* untuk hipotesis ketiga (H3) memberikan nilai Z sebesar - 1,035 dengan *p-value* = 0,301. Karena dalam penelitian ini melakukan uji hipotesis satu sisi (*one-tailed*) maka nilai *p-value* (*2-tailed*) harus dibagi dua menjadi $0,301/2 = 0,1505$. Dari hasil *p-value* sebesar 0,1505 maka hipotesis ketiga (H3) ditolak, karena *p-value* $0,1505 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan terhadap besarnya kinerja auditor internal. Dari tabel 4.9 juga dapat dilihat bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja untuk auditor internal dengan *Locus of Control* internal (27,41) lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (23,05) dan perbedaannya signifikan secara statistik (*p-value* $> 0,05$). Dengan demikian, hasil uji ini gagal menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa auditor internal dengan *Locus of Control* internal mempunyai kinerja lebih baik daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal.

4.4 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hipotesis Pertama (H1)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa auditor internal dengan *Locus of Control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih

rendah daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal, menunjukkan bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) tekanan kerja untuk auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (28,28) lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (22,61). Walaupun pada level signifikan 0,05 perbedaan tersebut tidak signifikan, namun perbedaan tersebut signifikan secara statistik pada level signifikan 0,1 yang menunjukkan $p\text{-value} < 0,1$, oleh karena itu hipotesis pertama (H1) ini dapat diterima. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan terhadap besarnya tekanan kerja auditor internal. Auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah dari auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jiu-Chen Chen dan Colin Silverthorne (2008) di Taiwan.

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis hipotesis pertama (H1) ini adalah bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (mereka yang meyakini bahwa suatu output/hasil itu tergantung pada tindakan atau kerja keras mereka) akan menunjukkan tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hal ini karena auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal membutuhkan suatu kontrol yang lebih besar terhadap individu-individunya pada suatu perusahaan. Mereka yang memiliki *Locus of Control* eksternal akan selalu merasa tertekan terhadap setiap pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Hal ini disebabkan adanya batas waktu (*dead line*) untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut membuat mereka

yang memiliki *Locus of Control* eksternal menganggap itu sebagai suatu ancaman. Lingkungan kerja yang tidak terstruktur sangat mendukung terjadinya tekanan-tekanan kerja yang diperoleh oleh mereka yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Oleh karena itu, pada lingkungan kerja yang tidak terstruktur auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal akan memiliki tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal. Apabila dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal, auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal lebih mudah dalam mengatasi tekanan kerja (*Job Stress*).

4.4.2 Hipotesis kedua (H2)

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa auditor internal dengan *Locus of Control* internal akan mendapatkan kepuasan kerja lebih tinggi daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal, menunjukkan bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kepuasan kerja untuk auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (33,94) lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (19,78). Perbedaan tersebut signifikan secara statistik pada level signifikan 0,05 yang menunjukkan $p\text{-value} < 0,05$, oleh karena itu hipotesis kedua (H2) ini diterima. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan terhadap besarnya kepuasan kerja antara auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah

dilakukan oleh Dennis M. Patten (2005).

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis hipotesis kedua (H2) ini adalah bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (mereka yang meyakini bahwa suatu output/hasil itu tergantung pada tindakan atau kerja keras mereka) akan menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Hal ini karena auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal selalu menyelesaikan pekerjaan mereka dari kemampuan yang mereka miliki dan dari inisiatif yang mereka miliki tanpa harus ada kontrol dari pihak manajemen. Dari kinerja itulah auditor internal akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya, karena itu merupakan bentuk aktualisasi diri seorang auditor internal terhadap karyanya (tugasnya) yang bernilai tambah di mata pihak manajemen.

Mereka yang memiliki *Locus of Control* eksternal akan selalu menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih rendah, karena kinerja mereka bergantung atau diatur oleh pihak manajemen tanpa mereka berkeaktifitas terhadap pekerjaan mereka. Jadi kinerja yang mereka hasilkan itu hanya suatu prestasi kerja yang apa adanya tanpa ada nilai tambahnya, sehingga kepuasan yang dihasilkan pun lebih rendah. Oleh karena itu berdasarkan hipotesis kedua yang telah diterima bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal. Apabila dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal, auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal lebih mudah dan sering mendapatkan kepuasan kerja (*Job*

Satisfaction).

4.4.3 Hipotesis ketiga (H3)

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa auditor internal dengan *Locus of Control* internal mempunyai kinerja yang lebih baik daripada auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal, menunjukkan bahwa rata-rata peringkat (*Mean Rank*) kinerja untuk auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal (27,41) lebih besar dari rata-rata peringkat (*Mean Rank*) auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal (23,05). Perbedaan tersebut tidak signifikan secara statistik yang menunjukkan $p\text{-value} > 0,05$, oleh karena itu hipotesis ketiga (H3) ini ditolak. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja antara auditor internal dengan *Locus of Control* internal dan auditor internal dengan *Locus of Control* eksternal, namun secara statistik tidak berbeda. Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hyatt and Prawitt (2001) dan Dennis M. Patten (2005).

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis hipotesis ketiga (H3) ini adalah bahwa auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal dan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal berasal dari perusahaan yang bervariasi struktur dan lingkungan pekerjaannya. Perbedaan struktur dan lingkungan pekerjaan tersebut mempengaruhi kinerja masing-masing individu.

Seperti yang dikemukakan oleh Hyat dan Prawitt (2001) dalam Patten (2005) bahwa mereka yang lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* eksternal akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* internal pada lingkungan perusahaan terstruktur.

Sebaliknya, mereka yang lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* internal akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada mereka yang lebih banyak kecenderungan *Locus of Control* eksternal dalam perusahaan tidak terstruktur. Hal yang perlu digaris bawahi di sini adalah bentuk tata kelola perusahaan yang menjadi responden, apakah terstruktur atau tidak terstruktur. Berdasarkan auditor internal yang menjadi responden dari tipe perusahaan yang bervariasi inilah kemungkinan besar kinerja antara auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal dan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal tidak berbeda secara statistik. Menurut hasil penelitian Jiu-Chen Chen dan Colin Silverthorne (2008) di Taiwan, tingkat pendidikan dan gelar yang ada pada masing-masing individu juga mempengaruhi kinerja auditor internal di perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh *Locus of Control* terhadap tekanan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja auditor internal. Berdasarkan uraian sebelumnya, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal mempunyai tekanan kerja yang lebih rendah daripada auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Dengan tekanan kerja yang lebih rendah membuat auditor internal juga akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik pula. Apabila dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal, auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal lebih mudah dalam mengatasi tekanan kerja (*Job Stress*).
2. Auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dari auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Kepuasan yang lebih tinggi itu dapat dirasakan oleh individu yang memiliki *Locus of Control* internal karena dari cara mereka dalam mengaktualisasi diri terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Dibandingkan dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal,

auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal lebih mudah puas terhadap pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan kinerja mereka juga.

3. Auditor internal yang memiliki *Locus of Control* internal mempunyai kinerja yang sama baiknya dengan auditor internal yang memiliki *Locus of Control* eksternal. Lingkungan kerja dan struktur perusahaan tempat auditor internal bekerja sangat mempengaruhi hasil atau prestasi kerja auditor internal.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan-keterbatasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan responden auditor internal hanya dari perusahaan-perusahaan besar, dimungkinkan terdapat perbedaan persepsi dan pandangan dari auditor internal yang bekerja pada perusahaan-perusahaan menengah yang tidak terwakili.
2. Terbatasnya jumlah data dalam penelitian yang dilakukan kali ini. Penelitian ini hanya mendapat 8 (delapan) perusahaan yang bersedia untuk berpartisipasi dan hanya dalam lingkup operasional Kota Semarang saja.
3. Penyebaran kuesioner dilakukan pada waktu-waktu atau bulan-bulan yang padat pekerjaan atau dalam masa pemenuhan target kerja para responden kepada perusahaan, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung

dengan para responden. Waktu-waktu padat pekerjaan di perusahaan itu biasa di bulan-bulan yang mendekati akhir semester atau akhir tahun.

5.3 Implikasi dan Saran

Berdasarkan interpretasi hasil dan simpulan yang diperoleh, terdapat beberapa implikasi kebijakan yang dapat dilakukan oleh manajemen atau departemen audit internal dalam rangka mempengaruhi perilaku auditor internalnya, yaitu:

1. Manajemen atau departemen audit internal perlu memperhatikan kebijakan-kebijakannya berkaitan dengan staf auditor internalnya. Dengan penerapan tersebut akan dapat memaksimalkan kinerja auditor internal.
2. Manajemen atau departemen audit internal perlu memperhatikan kepribadian, dalam hal ini tipe LOC, dalam rekrutmen dan penempatan pegawai khususnya auditor internal.
3. Manajemen atau departemen audit internal perlu terlebih dahulu mengetahui karakteristik auditor internalnya sebelum melakukan implikasi kebijakan, karena dikhawatirkan hasil kebijakan bisa jadi tidak sesuai dengan yang diharapkan.
4. Manajemen atau departemen audit internal harus memperhatikan struktur perusahaan mereka agar setiap auditor internal dapat

memaksimalkan kinerja mereka dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan mereka.

Di lain sisi, keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini, dapat menjadi acuan perbaikan bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang. Saran-saran yang dapat disampaikan kepada penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Dalam melakukan penyebaran kuesioner, sebaiknya dilakukan pada para responden dalam waktu-waktu atau bulan-bulan yang senggang terhadap pekerjaan mereka.
2. Jika dimungkinkan dalam mengisi kuesioner menemui responden secara langsung untuk mencegah ketidaktepatan responden dan adanya bias.
3. Menggunakan responden dari berbagai macam perusahaan baik berskala besar maupun sedang dan tidak hanya pada satu area tertentu.

Menambah jumlah responden yang turut berpartisipasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brownell, P. (1982), "A Field Study Examination of Budgetary Participation and Locus of Control", *The Accounting Review*, Vol. 57 No. 4, pp. 766-77.
- Chen, J.C. & Silverthorne C.2008. "The Impact Of Locus Of Control On Job Stress, Job Performance, and job Satisfaction In Taiwan", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 29 No. 7, pp. 572-582.
- Ghozali, I. 2009. "*Aplikasi Analisis MultiVariate dengan Program SPSS*". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Harrington, L.J. and Shepard, M. (1996), "Career Strategies for Turbulent Times", *Internal Auditor Journal*, Vol. 53 No. 3, pp. 48-52.
- Longgom, R. 2005. "Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Perilaku Auditor Internal". *Skripsi Tidak Dipublikasikan*. Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Luthans, F. 2005. "*Organizational Behaviour 10th Edition*". ANDI. Yogyakarta.
- MacDonald, B. and Colombo, L. (2001), "Creating Value Through Human Capital Management", *Internal Auditor Journal*, Vol. 58 No. 4, pp. 69-75.
- Mangkunegara.2001.<http://id.wikipedia.org>. Diakses tanggal 23 desember 2009.
- Menezes, A.A. 2008. "Analisis Dampak *Locus of Control* terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Auditor Internal". *Thesis Tidak Dipublikasi*. Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Montgomery, D.C., Blodgett, J.G. and Barnes, J.H. (1996), "A Model of Financial Securities Sales Person's Job Stress", *The Journal of Services Marketing*, Vol. 10 No. 3, pp. 21-34.
- Patten, D.M. 2005. "An Analysis Of The Impact Of Locus-Of-Control On Internal Auditor Job Performance And Satisfaction", *Manajerial Auditing Journal*, Vol. 20 No. 9, pp. 1016-1029.
- Plumly, M.M. and Dudley, E.M. (2002), "Building A Successful Audit Organization", *Internal Auditor Journal*, Vol. 59 No. 4, pp. 54-9.
- Price, J.L. (2001), "Reflections on The Determinants of Voluntary Turnover", *International Journal of Manpower*, Vol. 22 No. 7, pp. 600-24.

- Rahim, A. (1996), "Stress, Strain, and Their Moderators: An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Managers", *Journal of Small Business Management*, Vol. 34 No. 1, pp. 46-58.
- Robbins, Stephen P. 2001. "*Perilaku Organisasi*". (judul asli: *Organizational Behavior Concept, Controversies, Applications 8th edition*) Jilid 1. Penerjemah Hadyana.
- Robitaille, D.B. (2004), "World-class Audit and Control Practices", *Internal Auditor Journal*, Vol. 61 No. 1, pp. 74-80.
- Sekaran, U. 2006. "*Research Methods For Business, 4th Edition*". Salemba Empat. Jakarta.
- Susanti, A. 2002. "Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kultur Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial". *Thesis Tidak Dipublikasi*. Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Triton, P.B. 2006. *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistik Parametrik*. ANDI. Yogyakarta.
- Uyanto, Stanislaus S. 2009. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wahana Komputer. 2010. "*Mengolah Data Statistik Hasil Penelitian dengan SPSS 17*". ANDI. Yogyakarta.
- Yamin, S. dan Kurniawan, H. 2009. "*SPSS COMPLETE*". Salemba Empat. Jakarta.

LAMPIRAN A

Hal: Permohonan menjadi Responden
Kepada Yth.
Bp/Ibu Responden
Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa program S1 pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang sedang melaksanakan penelitian dengan judul “Analisis Dampak dari *Locus Of Control* terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja dan Tekanan Kerja Auditor Internal (Studi terhadap Perusahaan-Perusahaan di Semarang)”. Saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner terlampir. Informasi yang saya peroleh hanya akan saya gunakan dalam penelitian ini dan sesuai dengan kode etik penelitian data responden akan dijamin kerahasiaannya.

Demikian permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatian dan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Bima Bayu Aji
NIM: C2C 006 033

A. INFORMASI UMUM

Mohon beri tanda (√) pada [] untuk menjawab pertanyaan berikut:

1. Jenis Kelamin:

[] Laki-laki

[] Perempuan

2. Umur:

[] 20-29 tahun

[] 30-39 tahun

[] 40-49 tahun

[] 50-59 tahun

[] 60 tahun atau lebih

☐ 40-49 tahun

3. Lama bekerja pada departemen audit perusahaan ini:

☐ < 1 tahun

☐ 5-10 tahun

☐ 1-2 tahun

☐ 10 tahun lebih

☐ 2-5 tahun

4. Pengalaman bekerja di Perusahaan ini:

☐ < 1 tahun

☐ 5-10 tahun

☐ 1-2 tahun

☐ 10 tahun lebih

☐ 2-5 tahun

5. Pengalaman sebelumnya dengan Kantor Akuntan Publik:

☐ Ya, kira-kira lamanya tahun

☐ Tidak ada

6. Pengalaman kerja lainnya:

☐ Ya, (Posisi, tahun)

☐ Tidak ada

Analisis Dampak Locus Of Control Pada Kinerja, Kepuasan Kerja, dan

Tekanan Kerja Auditor Internal

UNIVERSITAS DIPONEGORO, 2010

BIMA BAYU AJI (085640900160, bimalikeordinary@gmail.com)

KUESIONER NO.

B. INFORMASI VARIABEL

i. Locus Of Control.

Bagian pertama berkaitan dengan *locus of control* yang ada pada diri anda. Silahkan pilih A atau B dari pernyataan di bawah ini, mana yang lebih dekat pada keyakinan Anda dengan memberikan tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

1. ____ A. Anak-anak mendapatkan masalah karena orang tua mereka terlalu

sering menghukum mereka.

___ B. Masalah dari kebanyakan anak-anak sekarang ini adalah orangtua mereka terlalu mudah memberikan hukuman kepada mereka.

2. ___ A. Banyak kejadian yang tidak menyenangkan dalam kehidupan seseorang disebabkan karena nasib yang tidak baik.

___ B. Ketidakberuntungan seseorang itu akibat dari kesalahannya sendiri.

3. ___ A. Salah satu alasan utama mengapa ada perang adalah karena orang-orang tidak banyak menaruh perhatian dalam politik.

___ B. Akan selalu ada perang, tidak peduli seberapa keras orang berusaha untuk mencegah mereka.

4. ___ A. Dalam jangka panjang, orang mendapatkan penghargaan yang mereka pantas dapatkan di dunia ini.

___ B. Usaha seorang individu seringkali tidak mendapatkan penghargaan seberapapun keras ia mencoba.

5. ___ A. Pendapat bahwa guru-guru tidak adil terhadap siswa merupakan omong kosong.

___ B. Kebanyakan siswa tidak menyadari bahwa nilai yang mereka peroleh itu dipengaruhi oleh kejadian-kejadian yang tidak disengaja.

6. ___ A. Tanpa cara yang tepat seseorang tidak akan dapat menjadi pemimpin yang efektif.

___ B. Orang yang punya kemampuan tetapi gagal untuk menjadi pemimpin berarti tidak memanfaatkan kesempatan yang ada.

7. ____ A. Sekeras apapun anda berusaha, beberapa orang tetap saja tidak akan menyukai anda.
- ____ B. Orang yang tidak bisa membuat orang lain menyukainya, berarti tidak mengerti bagaimana cara bergaul dengan orang lain.
8. ____ A. Keturunan memainkan peran utama dalam menentukan kepribadian seseorang.
- ____ B. Keturunan merupakan pengalaman dalam hidup seseorang yang menentukan seperti apa mereka.
9. ____ A. Saya sering menemukan bahwa apa yang akan terjadi akan segera terjadi.
- ____ B. Percaya kepada nasib tidak pernah mengubah saya dalam membuat keputusan untuk mengambil tindakan tegas.
10. ____ A. Seorang siswa yang cukup persiapan jarang melakukan kecurangan.
- ____ B. Sering kali soal-soal ujian cenderung tidak berhubungan dengan apa yang dipelajari sehingga proses belajar menjadi tidak berguna.
11. ____ A. Menjadi sukses adalah masalah kerja keras, keberuntungan tidak ada hubungannya dengan masalah ini.
- ____ B. Mendapatkan pekerjaan yang bagus itu tergantung pada tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat.
12. ____ A. Warga dapat memiliki pengaruh dalam keputusan pemerintah.
- ____ B. Dunia ini dijalankan oleh beberapa penguasa, dan tidak banyak orang-orang kecil dapat berbuat apa-apa.

13. ____ A. Ketika saya membuat rencana, saya yakin bahwa saya dapat melaksanakan.
- ____ B. Tidak selalu bijaksana untuk membuat rencana terlalu jauh ke depan karena bagaimanapun banyak hal yang terjadi berkaitan dengan nasib baik atau buruk.
14. ____ A. Ada beberapa orang tertentu yang tidak ada gunanya.
- ____ B. Ada sesuatu yang baik dalam setiap orang.
15. ____ A. Menurut saya, apa yang saya peroleh sedikit atau banyak tidak ada hubungannya dengan keberuntungan.
- ____ B. Sering kali kita memutuskan apa yang harus dilakukan dengan cara melempar koin.
16. ____ A. Siapa yang menjadi bos seringkali tergantung pada siapa yang bernasib baik berada di tempat yang tepat pertama kali.
- ____ B. Mendapatkan orang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat tergantung pada kemampuan dan bukan berkaitan dengan keberuntungan.
17. ____ A. Dalam urusan di dunia, kebanyakan dari kita adalah korban dari kekuatan-kekuatan yang kita tidak dapat mengerti maupun mengendalikannya.
- ____ B. Dengan berperan aktif dalam urusan sosial politik, masyarakat dapat mengendalikan kejadian-kejadian di dunia.
18. ____ A. Kebanyakan orang tidak menyadari seberapa besar kehidupan mereka dikendalikan oleh kejadian yang tidak terduga.

- ___ B. Sebenarnya tidak ada yang namanya "keberuntungan".
19. ___ A. Seseorang seharusnya selalu bersedia untuk mengakui kesalahan.
___ B. Biasanya, lebih baik menutupi kesalahan seseorang.
20. ___ A Sulit untuk mengetahui apakah seseorang benar-benar menyukaimu.
___ B. Berapa banyak teman anda tergantung pada seberapa baik pribadi anda.
21. ___ A. Dalam jangka panjang, hal-hal buruk yang terjadi pada kita akan diimbangi dengan yang baik.
___ B. Kebanyakan, kemalangan itu merupakan hasil dari kurangnya kemampuan, ketidaktahuan, kemalasan, atau ketiganya.
22. ___ A. Dengan usaha yang cukup kita bisa menghapus politik korupsi.
___ B. Sulit bagi orang untuk mengendalikan hal-hal yang dilakukan politisi di kantor.
23. ___ A. Kadang-kadang saya tidak mengerti bagaimana cara guru bisa memberikan nilai.
___ B. Ada hubungannya antara cara saya belajar dengan keras dan nilai-nilai yang saya peroleh.
24. ___ A. Seorang pemimpin yang baik mengharapakan orang lain untuk memutuskan sendiri apa yang harus mereka lakukan.
___ B. Seorang pemimpin yang baik memberikan penjelasan kepada setiap orang terhadap apa yang harus mereka kerjakan.

25. ____ A. Sering kali saya merasa bahwa saya mempunyai sedikit pengaruh terhadap hal-hal yang terjadi terhadap saya.
- ____ B. Saya tidak percaya bahwa kesempatan atau keberuntungan memainkan peran penting dalam kehidupan saya.
26. ____ A. Orang-orang merasa kesepian karena mereka tidak mencoba untuk bersikap ramah.
- ____ B. Tak banyak gunanya berusaha terlalu keras untuk menyenangkan orang jika mereka suka anda.
27. ____ A. Ada terlalu banyak perhatian terhadap atletik di SMA.
- ____ B. Tim olahraga adalah cara yang bagus untuk membangun karakter.
28. ____ A. Apa yang terjadi terhadap saya adalah akibat tindakan saya sendiri.
- ____ B. Kadang-kadang saya merasa bahwa saya tidak punya cukup kendali atas arah jalan hidup saya.
29. ____ A. Sering kali saya tidak bisa mengerti mengapa politisi berperilaku seperti yang mereka lakukan.
- ____ B. Dalam jangka panjang, orang yang bertanggung jawab atas pemerintahan yang buruk pada tingkat nasional harus sebaik seperti pada tingkat lokal.

ii. **Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)**

Bagian kedua berkaitan dengan tingkat kepuasan yang anda rasakan terhadap unsur-unsur pekerjaan anda. Silakan baca setiap pernyataan

berikut dan tunjuk tingkat kepuasan dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

1 = Sangat tidak puas

2 = Tidak puas

3 = Netral

4 = Puas

5 = Sangat puas

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Kondisi pekerjaan fisik. | | | | | |
| 2. | Rekan kerja anda. | | | | | |
| 3. | Bos terdekat anda. | | | | | |
| 4. | Kebebasan dalam memilih cara anda sendiri dalam bekerja. | | | | | |
| 5. | Pengakuan anda dalam mendapatkan pekerjaan yang baik. | | | | | |
| 6. | Besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada anda. | | | | | |
| 7. | Besarnya gaji anda. | | | | | |
| 8. | Cara anda mengelola pekerjaan. | | | | | |
| 9. | Lama jam kerja anda. | | | | | |
| 10. | Keamanan bekerja anda. | | | | | |
| 11. | Kesempatan untuk menggunakan kemampuan anda. | | | | | |
| 12. | Kesempatan anda dalam promosi. | | | | | |
| 13. | Perhatian terhadap saran yang anda buat/berikan. | | | | | |
| 14. | Banyaknya jenis pekerjaan pada pekerjaan anda. | | | | | |
| 15. | Tingkat kepuasan anda secara keseluruhan. | | | | | |
| | | | | | | |

iii. **Tekanan Kerja (Job Stress).**

Bagian ketiga berkaitan dengan tingkat tekanan kerja yang anda rasakan terhadap unsur-unsur pekerjaan anda. Silakan baca setiap pernyataan berikut dan tunjuk tingkat tekanan kerja dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

1 = Sangat jarang

- 2 = Jarang**
3 = Kadang-kadang
4 = Sering
5 = Sangat sering

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya sering mendapatkan permintaan pekerjaan saling bertentangan dari para atasan yang berbeda. | | | | | |
| 2. | Saya sering mendapatkan permintaan pekerjaan saling bertentangan dari rekan kerja yang berbeda. | | | | | |
| 3. | Para atasan dan rekan kerja saya mempunyai ide yang sama tentang bagaimana seharusnya saya menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| 4. | Saya mendapatkan pekerjaan sesuai dengan permintaan langsung atasan saya. | | | | | |
| 5. | Saya tahu prosedur apa yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan saya. | | | | | |
| 6. | Saya tahu persis apa yang diharapkan dari saya dalam pekerjaan yang saya kerjakan. | | | | | |
| 7. | Saya tidak tahu apa tanggung jawab saya dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| 8. | Saya bekerja di bawah perintah yang tidak jelas. | | | | | |
| 9. | Saya mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan semua pekerjaan saya. | | | | | |
| 10. | Beban kerja yang saya hadapi tidak terlalu banyak di dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| 11. | Saya telah bekerja sangat keras dalam pekerjaan saya | | | | | |
| 12. | Saya telah bekerja sangat cepat dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| 13. | Saya tidak mempunyai ruang yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya. | | | | | |
| 14. | Saya kesulitan mendapatkan perlengkapan yang saya butuhkan dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| 15. | Saya mempunyai peralatan yang memadai untuk melakukan pekerjaan saya. | | | | | |
| 16. | Saya mempunyai dukungan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya. | | | | | |

iv. **Kinerja (Job Performace).**

Bagian keempat berkaitan dengan tingkat kinerja yang anda rasakan terhadap unsur-unsur pekerjaan anda. Silakan baca setiap pernyataan berikut dan tunjuk tingkat kinerja dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

Skala 1 = Terendah

Skala 7 = Tertinggi

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Kualitas kinerja Anda. | | | | | | | |
| 2. | Produktivitas Anda terhadap pekerjaan. | | | | | | | |
| 3. | Bagaimana Anda mengevaluasi <u>kinerja rekan-rekan Anda</u> dalam suatu pekerjaan dibandingkan dengan diri Anda sendiri dalam melakukan jenis pekerjaan yang sama? | | | | | | | |
| 4. | Bagaimana Anda mengevaluasi <u>kinerja diri Anda</u> pada pekerjaan Anda dibandingkan dengan rekan-rekan Anda dalam melakukan jenis pekerjaan yang sama? | | | | | | | |

LAMPIRAN B

Mann-Whitney Test

Ranks

| | LOC | N | Mean Rank | Sum of Ranks |
|----|-------|----|-----------|--------------|
| KP | .00 | 16 | 33.94 | 543.00 |
| | 1.00 | 32 | 19.78 | 633.00 |
| | Total | 48 | | |
| K | .00 | 16 | 27.41 | 438.50 |
| | 1.00 | 32 | 23.05 | 737.50 |
| | Total | 48 | | |
| TK | .00 | 16 | 28.28 | 452.50 |
| | 1.00 | 32 | 22.61 | 723.50 |
| | Total | 48 | | |

Test Statistics^a

| | KP | K | TK |
|------------------------|---------|---------|---------|
| Mann-Whitney U | 105.000 | 209.500 | 195.500 |
| Wilcoxon W | 633.000 | 737.500 | 723.500 |
| Z | -3.312 | -1.035 | -1.329 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .001 | .301 | .184 |

a. Grouping Variable: LOC

Data untuk Uji *Mann-Whitney*

| LOC | Kepuasan Kerja | Kinerja | Tekanan Kerja |
|-----|----------------|---------|---------------|
|-----|----------------|---------|---------------|

| | | | |
|----|----|----|----|
| 14 | 60 | 21 | 54 |
| 13 | 47 | 27 | 48 |
| 14 | 51 | 24 | 58 |
| 13 | 45 | 12 | 49 |
| 13 | 42 | 19 | 46 |
| 10 | 56 | 20 | 53 |
| 12 | 53 | 21 | 56 |
| 10 | 60 | 19 | 55 |
| 11 | 53 | 28 | 49 |
| 11 | 54 | 18 | 52 |
| 16 | 45 | 16 | 44 |
| 13 | 48 | 22 | 45 |
| 15 | 54 | 20 | 47 |
| 9 | 60 | 20 | 45 |
| 16 | 53 | 18 | 47 |
| 16 | 53 | 19 | 48 |
| 19 | 50 | 20 | 51 |
| 15 | 51 | 17 | 45 |
| 18 | 50 | 17 | 43 |
| 10 | 57 | 21 | 49 |
| 14 | 50 | 19 | 44 |
| 13 | 43 | 22 | 46 |
| 17 | 50 | 20 | 48 |
| 9 | 58 | 20 | 49 |
| 13 | 60 | 20 | 51 |
| 12 | 61 | 22 | 46 |
| 16 | 53 | 20 | 52 |
| 9 | 59 | 19 | 48 |
| 15 | 55 | 18 | 46 |
| 8 | 58 | 16 | 49 |
| 14 | 56 | 23 | 50 |
| 18 | 56 | 18 | 46 |
| 15 | 68 | 20 | 50 |
| 16 | 54 | 20 | 48 |
| 16 | 52 | 20 | 52 |
| 11 | 60 | 23 | 50 |
| 16 | 57 | 20 | 43 |
| 13 | 46 | 20 | 47 |
| 13 | 57 | 17 | 47 |
| 15 | 60 | 22 | 43 |
| 14 | 59 | 23 | 45 |
| 10 | 57 | 21 | 47 |
| 12 | 55 | 28 | 48 |
| 14 | 55 | 22 | 55 |
| 16 | 43 | 26 | 52 |

| | | | |
|----|----|----|----|
| 10 | 57 | 20 | 44 |
| 15 | 41 | 20 | 49 |
| 8 | 58 | 22 | 49 |

LAMPIRAN C

Reliability Tekanan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .625 | .591 | 9 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 23.9792 | 12.659 | 3.55797 | 9 |

Korelasi Validitas

| | | TK1 | TK2 | TK3 | TK4 | TK5 | TK6 | TK7 | TK8 | TK9 | TK10 | TK11 | TK12 | TK13 | TK14 | TK15 | TK16 | JUMLAH |
|-----|---------------------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|------|-------|--------|-------|---------|--------|--------|
| TK1 | Pearson Correlation | 1 | .507** | -.087 | -.205 | -.064 | -.199 | .459** | .343* | -.161 | .077 | .083 | -.133 | .410** | .367* | -.415** | -.325* | .487** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .556 | .163 | .666 | .175 | .001 | .017 | .275 | .603 | .576 | .367 | .004 | .010 | .003 | .024 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK2 | Pearson Correlation | .507** | 1 | -.112 | -.143 | .113 | -.250 | .297* | .251 | .048 | -.142 | .198 | .108 | .377** | .267 | -.211 | -.212 | .511** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .450 | .332 | .443 | .087 | .040 | .086 | .747 | .337 | .177 | .464 | .008 | .066 | .150 | .149 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK3 | Pearson Correlation | -.087 | -.112 | 1 | .347* | .080 | .046 | .038 | -.002 | .216 | .114 | .031 | -.152 | .079 | -.068 | .240 | .008 | .367* |
| | Sig. (2-tailed) | .556 | .450 | | .016 | .587 | .758 | .796 | .991 | .140 | .439 | .836 | .302 | .592 | .646 | .100 | .955 | .010 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|-------|-------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|-------|-------|---------|---------|---------|---------|-------|
| TK4 | Pearson Correlation | -.205 | -.143 | .347* | 1 | .209 | .341* | -.302* | -.347* | .382** | .091 | .048 | .179 | -.361* | -.437** | .646** | .550** | .228 |
| | Sig. (2-tailed) | .163 | .332 | .016 | | .153 | .018 | .037 | .016 | .007 | .540 | .746 | .223 | .012 | .002 | .000 | .000 | .119 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK5 | Pearson Correlation | -.064 | .113 | .080 | .209 | 1 | .661** | -.387** | -.156 | .159 | -.184 | .165 | .067 | -.338* | -.264 | .240 | .210 | .177 |
| | Sig. (2-tailed) | .666 | .443 | .587 | .153 | | .000 | .007 | .290 | .279 | .210 | .263 | .649 | .019 | .069 | .100 | .152 | .228 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK6 | Pearson Correlation | -.199 | -.250 | .046 | .341* | .661** | 1 | -.427** | -.172 | .231 | -.105 | .044 | -.051 | -.445** | -.360* | .265 | .232 | .014 |
| | Sig. (2-tailed) | .175 | .087 | .758 | .018 | .000 | | .002 | .243 | .114 | .476 | .765 | .731 | .002 | .012 | .069 | .113 | .923 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK7 | Pearson Correlation | .459** | .297* | .038 | -.302* | -.387** | -.427** | 1 | .460** | -.115 | .009 | -.036 | -.215 | .488** | .385** | -.529** | -.402** | .360* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .040 | .796 | .037 | .007 | .002 | | .001 | .437 | .951 | .808 | .141 | .000 | .007 | .000 | .005 | .012 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|-------------------|-------|-------|--------------------|-------|-------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------|-------------------|-------|--------------------|--------------------|---------------------|--------------------|
| TK8 | Pearson Correlation | .343 [*] | .251 | -.002 | -.347 [*] | -.156 | -.172 | .460 ^{**} | 1 | .198 | .287 [*] | .001 | -.085 | .275 | .392 ^{**} | -.323 [*] | -.410 ^{**} | .532 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .086 | .991 | .016 | .290 | .243 | .001 | | .178 | .048 | .995 | .568 | .059 | .006 | .025 | .004 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK9 | Pearson Correlation | -.161 | .048 | .216 | .382 ^{**} | .159 | .231 | -.115 | .198 | 1 | .340 [*] | .118 | .116 | -.213 | -.262 | .320 [*] | .262 | .442 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .275 | .747 | .140 | .007 | .279 | .114 | .437 | .178 | | .018 | .424 | .434 | .147 | .072 | .027 | .072 | .002 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK10 | Pearson Correlation | .077 | -.142 | .114 | .091 | -.184 | -.105 | .009 | .287 [*] | .340 [*] | 1 | .001 | .046 | .107 | -.171 | .105 | .114 | .341 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | .603 | .337 | .439 | .540 | .210 | .476 | .951 | .048 | .018 | | .993 | .756 | .469 | .245 | .476 | .440 | .018 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK11 | Pearson Correlation | .083 | .198 | .031 | .048 | .165 | .044 | -.036 | .001 | .118 | .001 | 1 | .293 [*] | .035 | .022 | .027 | -.052 | .320 [*] |
| | Sig. (2-tailed) | .576 | .177 | .836 | .746 | .263 | .765 | .808 | .995 | .424 | .993 | | .043 | .816 | .883 | .858 | .724 | .026 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|---------------------|--------------------|-------|---------------------|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|-------------------|-------|-------------------|-------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| TK12 | Pearson Correlation | -.133 | .108 | -.152 | .179 | .067 | -.051 | -.215 | -.085 | .116 | .046 | .293 [*] | 1 | -.032 | -.179 | .152 | .102 | .127 |
| | Sig. (2-tailed) | .367 | .464 | .302 | .223 | .649 | .731 | .141 | .568 | .434 | .756 | .043 | | .832 | .225 | .303 | .490 | .391 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK13 | Pearson Correlation | .410 ^{**} | .377 ^{**} | .079 | -.361 [*] | -.338 [*] | -.445 ^{**} | -.488 ^{**} | .275 | -.213 | .107 | .035 | -.032 | 1 | .622 ^{**} | -.475 ^{**} | -.521 ^{**} | .416 ^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .008 | .592 | .012 | .019 | .002 | .000 | .059 | .147 | .469 | .816 | .832 | | .000 | .001 | .000 | .003 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK14 | Pearson Correlation | .367 [*] | .267 | -.068 | -.437 ^{**} | -.264 | -.360 [*] | .385 ^{**} | .392 ^{**} | -.262 | -.171 | .022 | -.179 | .622 ^{**} | 1 | -.521 ^{**} | -.626 ^{**} | .266 |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .066 | .646 | .002 | .069 | .012 | .007 | .006 | .072 | .245 | .883 | .225 | .000 | | .000 | .000 | .068 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| TK15 | Pearson Correlation | -.415 ^{**} | -.211 | .240 | .646 ^{**} | .240 | .265 | -.529 ^{**} | -.323 [*] | .320 [*] | .105 | .027 | .152 | -.475 ^{**} | -.521 ^{**} | 1 | .669 ^{**} | .048 |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .150 | .100 | .000 | .100 | .069 | .000 | .025 | .027 | .476 | .858 | .303 | .001 | .000 | | .000 | .745 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|-----------------|--------|--------|-------|--------|------|------|---------|---------|--------|-------|-------|------|---------|---------|--------|-------|-------|
| TK16 | Pearson | -.325* | -.212 | .008 | .550** | .210 | .232 | -.402** | -.410** | .262 | .114 | -.052 | .102 | -.521** | -.626** | .669** | 1 | -.084 |
| | Correlation | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .149 | .955 | .000 | .152 | .113 | .005 | .004 | .072 | .440 | .724 | .490 | .000 | .000 | .000 | | .568 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| JUMLAH | Pearson | .487** | .511** | .367* | .228 | .177 | .014 | .360* | .532** | .442** | .341* | .320* | .127 | .416** | .266 | .048 | -.084 | 1 |
| | Correlation | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .010 | .119 | .228 | .923 | .012 | .000 | .002 | .018 | .026 | .391 | .003 | .068 | .745 | .568 | |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilty Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .872 | .882 | 15 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 53.7500 | 33.468 | 5.78516 | 15 |

Korelasi Validitas

| | | KP1 | KP3 | KP4 | KP5 | KP6 | KP7 | KP8 | KP9 | KP10 | KP11 | KP12 | KP13 | KP14 | KP15 | KP2 | JUMLAH |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| KP1 | Pearson Correlation | 1 | .404** | .318* | .433** | .203 | .242 | .247 | .263 | .439** | .363* | .381** | .147 | .155 | .623** | .430** | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .028 | .002 | .167 | .098 | .091 | .071 | .002 | .011 | .008 | .318 | .293 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP3 | Pearson Correlation | .404** | 1 | .446** | .348* | .194 | .297* | .024 | .323* | .405** | .293* | .254 | .227 | .359* | .385** | .478** | .599** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .001 | .015 | .186 | .041 | .870 | .025 | .004 | .043 | .082 | .121 | .012 | .007 | .001 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP4 | Pearson Correlation | .318* | .446** | 1 | .493** | .396** | .351* | .298* | .446** | .572** | .446** | .332* | .499** | .363* | .384** | .014 | .683** |
| | Sig. (2-tailed) | .028 | .001 | | .000 | .005 | .015 | .040 | .001 | .000 | .001 | .021 | .000 | .011 | .007 | .927 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP5 | Pearson Correlation | .433** | .348* | .493** | 1 | .547** | .338* | .476** | .344* | .278 | .532** | .362* | .290* | .293* | .648** | -.045 | .682** |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .015 | .000 | | .000 | .019 | .001 | .017 | .055 | .000 | .012 | .046 | .043 | .000 | .764 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP6 | Pearson Correlation | .203 | .194 | .396** | .547** | 1 | .321* | .342* | .581** | .419** | .412** | .370** | .371** | .682** | .504** | .093 | .684** |
| | Sig. (2-tailed) | .167 | .186 | .005 | .000 | | .026 | .017 | .000 | .003 | .004 | .010 | .009 | .000 | .000 | .531 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP7 | Pearson Correlation | .242 | .297* | .351* | .338* | .321* | 1 | .228 | .376** | .202 | .297* | .343* | .083 | .261 | .405** | .140 | .565** |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .041 | .015 | .019 | .026 | | .119 | .008 | .168 | .041 | .017 | .575 | .073 | .004 | .343 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP8 | Pearson Correlation | .247 | .024 | .298* | .476** | .342* | .228 | 1 | .291* | .308* | .358* | .427** | .135 | .194 | .499** | -.203 | .488** |
| | Sig. (2-tailed) | .091 | .870 | .040 | .001 | .017 | .119 | | .045 | .033 | .012 | .002 | .361 | .187 | .000 | .167 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP9 | Pearson Correlation | .263 | .323* | .446** | .344* | .581** | .376** | .291* | 1 | .660** | .323* | .290* | .054 | .415** | .440** | .171 | .632** |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .025 | .001 | .017 | .000 | .008 | .045 | | .000 | .025 | .046 | .715 | .003 | .002 | .245 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP10 | Pearson Correlation | .439** | .405** | .572** | .278 | .419** | .202 | .308* | .660** | 1 | .472** | .407** | .331* | .438** | .474** | .308* | .710** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .004 | .000 | .055 | .003 | .168 | .033 | .000 | | .001 | .004 | .021 | .002 | .001 | .033 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP11 | Pearson Correlation | .363* | .293* | .446** | .532** | .412** | .297* | .358* | .323* | .472** | 1 | .521** | .414** | .134 | .440** | .086 | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .043 | .001 | .000 | .004 | .041 | .012 | .025 | .001 | | .000 | .003 | .365 | .002 | .562 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP12 | Pearson Correlation | .381** | .254 | .332* | .362* | .370** | .343* | .427** | .290* | .407** | .521** | 1 | .469** | .348* | .430** | .156 | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .082 | .021 | .012 | .010 | .017 | .002 | .046 | .004 | .000 | | .001 | .015 | .002 | .290 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP13 | Pearson Correlation | .147 | .227 | .499** | .290* | .371** | .083 | .135 | .054 | .331* | .414** | .469** | 1 | .273 | .137 | .068 | .489** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .318 | .121 | .000 | .046 | .009 | .575 | .361 | .715 | .021 | .003 | .001 | | .061 | .352 | .647 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP14 | Pearson Correlation | .155 | .359* | .363* | .293* | .682** | .261 | .194 | .415** | .438** | .134 | .348* | .273 | 1 | .468** | .191 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .293 | .012 | .011 | .043 | .000 | .073 | .187 | .003 | .002 | .365 | .015 | .061 | | .001 | .192 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP15 | Pearson Correlation | .623** | .385** | .384** | .648** | .504** | .405** | .499** | .440** | .474** | .440** | .430** | .137 | .468** | 1 | .131 | .756** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .007 | .007 | .000 | .000 | .004 | .000 | .002 | .001 | .002 | .002 | .352 | .001 | | .374 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| KP2 | Pearson Correlation | .430** | .478** | .014 | -.045 | .093 | .140 | -.203 | .171 | .308* | .086 | .156 | .068 | .191 | .131 | 1 | .347* |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .001 | .927 | .764 | .531 | .343 | .167 | .245 | .033 | .562 | .290 | .647 | .192 | .374 | | .016 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| JUMLAH | Pearson Correlation | .631** | .599** | .683** | .682** | .684** | .565** | .488** | .632** | .710** | .661** | .666** | .489** | .591** | .756** | .347* | 1 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .016 | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Kinerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .880 | .879 | 4 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 20.2917 | 9.275 | 3.04546 | 4 |

Korelasi Vaiditas

Correlations

| | | K1 | K2 | K3 | K4 | JUMLAH |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| K1 | Pearson Correlation | 1 | .733** | .562** | .760** | .901** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| K2 | Pearson Correlation | .733** | 1 | .532** | .728** | .875** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| K3 | Pearson Correlation | .562** | .532** | 1 | .554** | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |
| K4 | Pearson Correlation | .760** | .728** | .554** | 1 | .889** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

| | | | | | |
|----------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----|
| JUMLAH Pearson Correlation | .901 ^{**} | .875 ^{**} | .760 ^{**} | .889 ^{**} | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 48 | 48 | 48 | 48 | 48 |

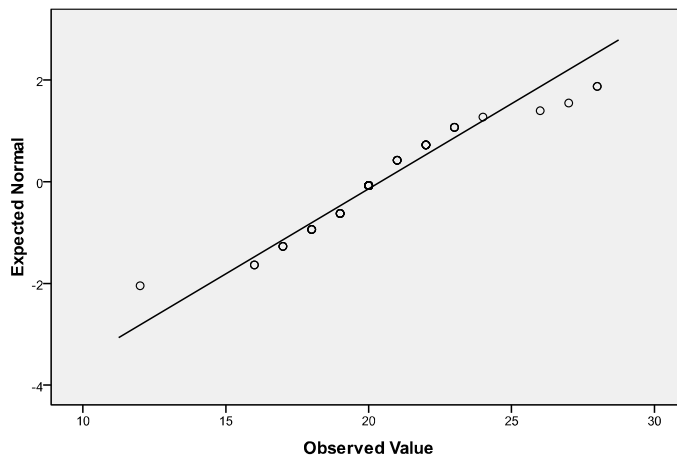
LAMPIRAN D

Tests of Normality

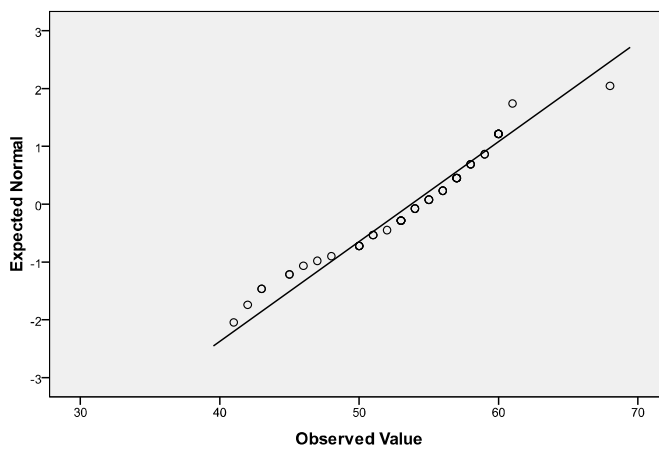
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| KP | .115 | 48 | .133 | .959 | 48 | .094 |
| K | .180 | 48 | .000 | .930 | 48 | .007 |
| TK | .132 | 48 | .037 | .959 | 48 | .095 |

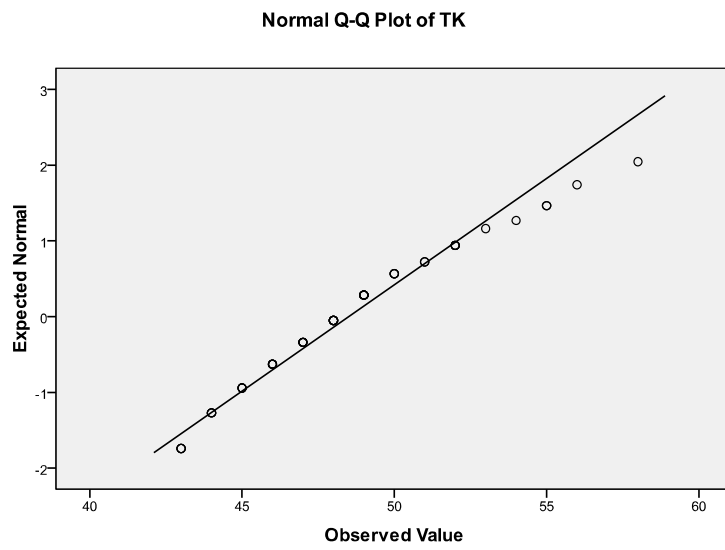
a. Lilliefors Significance Correction

Normal Q-Q Plot of K



Normal Q-Q Plot of KP





LAMPIRAN E

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| KP | 48 | 41.00 | 68.00 | 53.7500 | 5.78516 |
| TK | 48 | 43.00 | 58.00 | 48.5000 | 3.56102 |
| K | 48 | 12.00 | 28.00 | 20.4167 | 2.98816 |
| Valid N (listwise) | 48 | | | | |

LAMPIRAN F

Rangkuman Jawaban Responden

| Responden | Kategori | LOC | Variabel Tekanan Kerja-Pertanyaan Nomer | | | | | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|-----------|-----------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | |
| 1 | Eksternal | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 54 |
| 2 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 3 | Eksternal | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 58 |
| 4 | Eksternal | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 49 |
| 5 | Eksternal | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 46 |
| 6 | Internal | 0 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 7 | Internal | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 56 |
| 8 | Internal | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 9 | Internal | 0 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| 10 | Internal | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| 11 | Eksternal | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 12 | Eksternal | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 45 |
| 13 | Eksternal | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 47 |
| 14 | Internal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 45 |
| 15 | Eksternal | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 47 |
| 16 | Eksternal | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 17 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 51 |
| 18 | Eksternal | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 19 | Eksternal | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 43 |
| 20 | Internal | 0 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 49 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 21 | Eksternal | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 22 | Eksternal | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 23 | Eksternal | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 48 |
| 24 | Internal | 0 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 49 |
| 25 | Eksternal | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 51 |
| 26 | Internal | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 27 | Eksternal | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 52 |
| 28 | Internal | 0 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 48 |
| 29 | Eksternal | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 30 | Internal | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 49 |
| 31 | Eksternal | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 50 |
| 32 | Eksternal | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 46 |
| 33 | Eksternal | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 50 |
| 34 | Eksternal | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 48 |
| 35 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 36 | Internal | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 50 |
| 37 | Eksternal | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 43 |
| 38 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 47 |
| 39 | Eksternal | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 47 |
| 40 | Eksternal | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 43 |
| 41 | Eksternal | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 45 |
| 42 | Internal | 0 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 47 |
| 43 | Internal | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 48 |
| 44 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 45 | Eksternal | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | Internal | 0 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 44 |
| 47 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 48 | Internal | 0 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 49 |

| Responden | Kategori | LO C | Variabel Kepuasan kerja - Pertanyaan Nomor | | | | | | | | | | | | | | | | Variabel Kinerja- Pertanyaan Nomer | | | | Jumlah |
|-----------|-----------|---------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|--------|---------------------------------------|---|---|---|--------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | Jumlah | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 5 | 6 | 5 | 5 | 21 |
| 2 | Eksternal | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 47 | 7 | 7 | 6 | 7 | 27 |
| 3 | Eksternal | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 51 | 6 | 6 | 6 | 6 | 24 |
| 4 | Eksternal | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 45 | 2 | 3 | 4 | 3 | 12 |
| 5 | Eksternal | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 42 | 6 | 4 | 5 | 4 | 19 |
| 6 | Internal | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 7 | Internal | 0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 | 5 | 6 | 5 | 5 | 21 |
| 8 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 9 | Internal | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 53 | 7 | 7 | 7 | 7 | 28 |
| 10 | Internal | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 54 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 11 | Eksternal | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | Eksternal | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 48 | 6 | 6 | 5 | 5 | 22 |
| 13 | Eksternal | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 14 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 15 | Eksternal | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 53 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 16 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 17 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 18 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 19 | Eksternal | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 20 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 57 | 6 | 5 | 4 | 6 | 21 |
| 21 | Eksternal | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 22 | Eksternal | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 43 | 5 | 5 | 7 | 5 | 22 |
| 23 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 50 | 4 | 6 | 4 | 6 | 20 |
| 24 | Internal | 0 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 58 | 6 | 5 | 4 | 5 | 20 |
| 25 | Eksternal | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 60 | 6 | 5 | 4 | 5 | 20 |
| 26 | Internal | 0 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 61 | 6 | 5 | 5 | 6 | 22 |
| 27 | Eksternal | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 28 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 29 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 55 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 30 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 31 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 56 | 6 | 5 | 6 | 6 | 23 |
| 32 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 |
| 33 | Eksternal | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 34 | Eksternal | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 35 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 36 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | 6 | 6 | 5 | 6 | 23 |
| 37 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 38 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 39 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 40 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 60 | 6 | 6 | 5 | 5 | 22 |
| 41 | Eksternal | 1 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 59 | 6 | 6 | 4 | 7 | 23 |
| 42 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 57 | 5 | 6 | 5 | 5 | 21 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|
| 43 | Internal | 0 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 55 | 7 | 7 | 7 | 7 | 28 |
| 44 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 55 | 6 | 6 | 5 | 5 | 22 |
| 45 | Eksternal | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 43 | 7 | 7 | 6 | 6 | 26 |
| 46 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 47 | Eksternal | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 48 | Internal | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |

LAMPIRAN G

Daftar Nama Perusahaan

| No. | Nama Perusahaan | Alamat |
|-----|--|--|
| 1. | PT. Nyonya Meneer | Jl. Raya Kaligawe Km 4, Semarang Timur. |
| 2. | PT. Kimia Farma | Jl. Simongan 169, Manyaran, Semarang |
| 3. | PT. Indonesia Steel Tube Works, Ltd | Barat. Jl. Simongan 105, Manyaran, Semarang Barat. |
| 4. | PT. PLN | Jl. Teuku Umar 47, Jatingaleh, Semarang. |
| 5. | PT. Pos Indonesia | Jl. Pemuda No. 4, Semarang. |
| 6. | PT. SAI Apparel Industries | Jl. Brigjen Soediarso Km 11, Semarang. |
| 7. | PT. Rodeo Prima Jaya | Jl. Raya Kaligawe Km 8, Semarang. |
| 8. | PT. Sumber Cipta Multiniaga | Jl. Pandean Lamper IV No. 16, Semarang |

Sumber: Data primer yang diolah, 2010